

# **Työn epävarmuuden ja työllistymisuskon yhteys työilmapiiriin**

Kvantitatiivinen katsaus toimihenkilöiden työhyvinvointiin

Paula Sipilä  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö  
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma  
Pro gradu -tutkielma  
Kesäkuu 2014

## Sisällysluettelo

1	Johdanto - Työelämä nyt?.....	1
2	Työn epävarmuus osana työelämän muutosta.....	4
2.1	Työmarkkinoiden muutokset.....	5
2.2	Epävarmuuden määrittelyä .....	6
2.3	Erilaiset työsuhdemuodot osana objektiivista epävarmuutta.....	11
2.4	Työn epävarmuuden yhteys työilmapiiriin .....	14
3	Työllistymisusko .....	16
3.1	Työllistymisuskon yhteys työn epävarmuuteen.....	18
4	Menetelmät .....	21
4.1	Regressioanalyysi.....	22
4.2	Kuvailevat menetelmät.....	23
5	Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymys .....	24
6	Aineisto .....	25
7	Muuttujat.....	26
7.1	Selittävät muuttujat .....	26
7.2	Selitettävät muuttujat.....	35
8	Tulokset.....	38
8.1	Esimiestyö.....	38
8.2	Työyhteisön toimivuus.....	41
8.3	Työn epävarmuuden yhteys työilmapiiriin työllistymisuskon mukaan.....	43
8.4	Tutkimuksen luotettavuus .....	44
9	Johtopäätökset .....	46
9.1	Subjektivisen epävarmuuden yhteys työilmapiiriin.....	47
9.2	Työllistymisuskon yhteys työilmapiiriin .....	51
9.3	Epätyypilliset työsuhteet .....	54
	Lähteet.....	58
	Liitteet.....	67

Paula Sipilä: Työn epävarmuuden ja työllistymisuskon yhteys työilmapiiriin. Kvantitatiivinen katsaus toimihenkilöiden työhyvinvointiin

Pro gradu –tutkielma, 66 s. + 35 liites.

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Kesäkuu 2014

---

## Tiivistelmä

Tutkimuksessa selvitetään työn epävarmuuden ja työllistymisuskon yhteyttä työilmapiiriin. Aineistona toimii Ammattiliitto Pron jäsenistöltään vuonna 2012 keräämä työmarkkinatutkimus. Tutkimuksessa on paneuduttu erityisesti subjektiiviseen työepävarmuuteen eli kokemukseen siitä, että työsuhde tai työnkuva on uhattuna. Epätyypilliset työsuhteet eli objektiivinen epävarmuus on myös huomioitu tutkimusasetelmassa. Nykyinen epävakaa tilanne työmarkkinoilla on lisännyt suomalaisten huolta työsuhteidensa puolesta. Työelämän muutoksesta puhutaan jatkuvasti. Toisaalta työmarkkinoilla korostuu myös kyky työllistyä ja kerryttää osaamista, joka on siirrettävissä tehtävästä ja organisaatiosta toiseen. Työllistymisuskon yhteys työilmapiiriin oli myös tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena. Työilmapiiri rajattiin toimivaan esimiestyöhön sekä toimivaan työyhteisöön.

Aineiston keruu toteutettiin sähköpostikyselyinä vuonna 2012 Ammattiliitto Pron toimesta ja vastaajina toimivat liiton työikäiset toimihenkilöjäsenet. Analyysissa hyödynnettiin kuvailevien kvantitatiivisten menetelmien ohella regressioanalyysia, tarkemmin ottaen sen konfirmatorista käyttötapaa. Teoreettisena viitekehysenä toimi työn epävarmuudesta ja työllistymisuskosta tehty aikaisempi tieteellinen kansainvälinen tutkimus.

Tulosten mukaan työn epävarmuus on ilmiö, joka koskettaa toimihenkilöitä riippumatta työsuhteen tyypistä. Sekä tyypillisissä vakituisissa että epätyypillisissä työsuhteissa koetaan työsuhteen päättymiseen tai työnkuvan heikentymiseen liittyvää uhkaa. Epävarmuuden yhteys työilmapiiriin oli sekä esimiestyön että työyhteisön osalta selkeän negatiivinen. Varmuuden ja turvallisuuden puute työsuhteessa on siis yhteydessä heikompaan esimiestyön laatuun sekä ongelmiin työyhteisön toiminnassa. Tarkasteltaessa työllistymisuskon ja työilmapiirin välistä yhteyttä, tulos oli täysin päinvastainen, kuin työepävarmuuden osalta. Ne toimihenkilöt, joilla luotto omaan kykyyn työllistyä oli vahva, raportoivat onnistuneesta esimiestyöstä sekä hyvin toimivasta työyhteisöstä, jossa työntekijät tukevat toisiaan eivätkä koe työpaikkakiusaamista. Vahva työllistymisusko ei kuitenkaan toiminut epävarmuudelta suojaavana tekijänä. Kyseessä näyttäisi olevan erilliset ilmiöt, työllistymisusko ei välitä tai muunna epävarmuuden yhteyttä työilmapiiriin.

**Avainsanat:** työepävarmuus, työllistymisusko, työelämän muutos, regressioanalyysi, epätyypilliset työsuhteet, työilmapiiri, työyhteisön toiminta, työhyvinvointi

## 1 Johdanto - Työelämä nyt?

Viimeaikainen keskustelu työelämän tilasta on ollut vaihtelevaa riippuen aina näkökulmasta ja ilmiöstä, jota tarkastellaan. Työelämän muutoksesta on puhuttu paljon ja erityisesti siihen liittyvästä negatiivisesta ilmiöstä, työn epävarmuudesta. Joukkoirtisanomiset ja lomautukset ovat iltapäivälehtien sivujen otsikoissa jatkuvasti, samalla kun pienemmät, kuitenkin useita kymmeniä henkilöitä koskevat irtisanomiset eivät edes ylitä enää uutiskynnystä. Organisaatioissa on kasvanut vaatimus entistä joustavampaan toimintaan globaaleilla ja dynaamisilla markkinoilla. Tarvitaan joustavuutta sekä toimintojen että numeroiden tasolla, jotta organisaatiot pystyvät sopeutumaan nopeasti muuttuvaan ympäristöönsä. Kasvavan epävarmuuden ja joustavuusvaatimusten välinen jännite onkin pitkälti nykyisen työelämäkeskustelun kantava voima (Saloniemi & Väisänen 2012, 3).

Richard Sennett (2002) on tunnetuimpia aikalaisanalyytikkoja, joka suhtautuu kovin pessimistisesti työelämän nykytilaan. Hän puhuu ajan pirstaloitumisesta, yleisen jatkuvuuden ja pitkäjänteisyyden katoamisesta. Nopeatempoisessa maailmassa pitkäjänteinen työskentely ja toiminta työyhteisössä vaikeutuvat samalla, kun luottamus ja sitoutuminen heikkenevät. Olennaista näissä muutoksissa on se, että ne muuttavat myös yksilön luonnetta heikompaan suuntaan. Sennett puhuukin kapitalismin ihmisluonnetta kuluttavasta voimasta. Sennettin mukaan pyrkimys joustavuuteen ja byrokraattisten rutiinien syrjäyttäminen eivät tuo vapautta muutoksyvyn kautta, vaan synnyttää uusia valta- ja kontrollirakenteita. Työntekijät joutuvat epävarmuuden ja muutosten pyörteissä ottamaan yhä suurempia riskejä päätöksissään, kun heillä ei ole enää riittävästi tietoa päätöstensä pohjalle. Riskejä on kuitenkin otettava, sillä paikallaan pysymisestä on tullut jotakin, jota pitää välttää. Dynaamisessa yhteiskunnassa on oltava aktiivinen. Tietoyhteiskunnan työkuultuuri vaatii työntekijöiltä jatkuvaa muutosta ja kykyä vaihtaa uransa suuntaa ja muuttaa työssä tarvittavaa osaamis pohjaansa (Sennett 2007).

Francis Greenin näkemys työelämän laadusta ei ole yhtä läpitunkevan negatiivinen kuin Sennettin. Green löytää vastakkaisiin suuntiin kulkevia kehitystrendejä perustaessaan väitteensä kvantitatiivisiin indikaattoreihin työelämän tilasta. Yleisellä tasolla hän esittää, että Pohjoismaissa

työelämän laatu on kehittynyt positiivisempaan suuntaan, kun taas angloamerikkalaisissa maissa laatu on heikentynyt. Palkkataso on noussut viimeisten vuosikymmenien aikana kaikissa kehittyneissä teollisuusmaissa, mutta samanaikaisesti myös palkkaerot ovat lisääntyneet. Samalla työmarkkinat polarisoituvat voimakkaammin "hyviin" eli koulutusta ja korkeaa ammattitaitoa vaativiin töihin sekä "huonoihin" eli vähäisen ammattitaidon töihin. Verraten aikaisempiin vuosikymmeniin, työtehtävien kompleksisuus ja vaaditun osaamis- ja koulutustason nousu työmarkkinoilla yleisesti yhdessä vaikutusmahdollisuuksien kasvun kanssa heijastelevat positiivista kehitystrendiä. Tämän kehityksen käänköpuoli huolestuttaa Greenia, sillä osaamistason nousu on tarkoittanut myös työn intensifikaatiota ja vaadittavan työpanoksen sekä kiireen lisääntymistä. Sennettin tavoin myös Green näkee epävarmuuden kokemuksen merkittävänä työelämän laadun heikentäjänä. Hän sitoo epävarmuuden erityisesti työttömyyden uhan lisääntymiseen. (Green 2006, 171–177.)

Niin Green kuin Sennettkin näkevät työelämän kehityksen yhdysvaltalaisen ja brittiläisten silmälasien lävitse ja onkin selvää, että tilastojen valossa kuva pohjoismaisesta ja suomalaisesta työelämästä eroaa edellä esitetyistä näkemyksistä joiltain osin. Esimerkiksi kehittymismahdollisuudet ja mahdollisuus vaikuttaa työn piirteisiin ovat lisääntyneet samalla kun työtehtävät ovat monipuolistuneet. Vaikutusmahdollisuuksien kasvu erottaa Suomen edukseen muista EU 15-alueen maista. Työntajan kustantama koulutus on Suomessa kaikista yleisintä Euroopan tasolla. Selitykseksi Pohjoismaiden korkealle työelämän laadulle on tarjottu hyvinvointivaltiota, joka suojaa ja tasaa riskejä työelämän muutoksissa, kohdistaa resursseja työelämän uudistumiseen ja mobilisoi ihmisiä. (Alasoini 2012a, Lehto & Sutela 2008.)

Toisaalta taas kiire ja työn henkinen rasittavuus ovat selkeästi lisääntyneet 2000-luvun puolella. Muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomi jää myös työn monipuolisuudessa jälkeen. Palkansaajien kokemat epävarmuustekijät noudattelevat yleisen taloudellisen tilanteen vaihtelua ja heikkoina aikoina niiden on nähty selvästi lisääntyvän. Erityisesti ennakoinattomien muutosten uhan kokemus on kasvanut. Kokonaisuudessaan työtyytyväisyys on Suomessa muuhun Eurooppaan verrattuna melko matalalla tasolla. (Alasoini 2012a, Lehto & Sutela 2008.) Työolobarometri paljastaa heikentyneen taloustilanteen nakertaneen palkansaajien luottamusta hyvään työllisyystilanteeseen. Vuonna 2012 46 prosenttia palkansaajista uskoi työllisyystilanteen heikentyvän ja ainoastaan 10 prosenttia paranevan. (Lyly-Yrjänäinen 2014.) Kaiken kaikkiaan

työelämän laatu koetaan Suomessa kaikkien palkansaajien keskuudessa yhä melko positiivisena, sillä vuoden 2011 työolobarometrin mukaan palkansaajien antama arvosana työelämän kokonaislaadulle oli 7,96 (Aho & Mäkiäho 2012).

Epävarmuuden lisääntyminen on siis sekä teoreetikkojen ja analyytikkojen että tilastojen mukaan laadukkaan ja kestävä työelämän uhka. Koettu epävarmuus heijastelee työmarkkinoita kurittaneita rakennemuutoksia. Työmarkkinat ovat kansainvälistyneet ja muuttuneet tarjontalähtöisestä asiakaslähtöisiksi. Epävarmuuden lisääntyminen ja asiakaslähtöisyys ovat edellyttäneet organisaatioilta muutosherkkyyttä, joka toteutuu toimintaa joustavoittamalla. (Lavikka 2004, 302.) Joustavuuden vaatimusten kasvun seurauksena epävarmuus sävyttää yhä useamman palkansaajan työuraa. Epävarmuus saattaa liittyä huoleen oman työsuhteen tulevaisuudesta tai siitä, mitä työtehtäviä siihen sisältyy tai mikä oma asema organisaatiossa tulee jatkossa olemaan. Epävarmuuden luonteen voidaan nähdä muuttuneen työelämän muutoksen mukana. Työmarkkinoiden ylä- ja alamäkien syklit olivat aikaisemmin selkeitä ja huonoa aikaa seurasi aina parempi aika. Nyt syklien sijasta turvattomuus ja epävarmuus työsuhteissa näyttävät muuttuneen pysyväksi rakennepiirteeksi, eikä ohimeneväksi ilmiöksi. (Osterman 2004.)

Tässä tutkimuksessa tarkastelen miten työn epävarmuus esiintyy suomalaisten toimihenkilöiden keskuudessa ja miten se kytkeytyy osaksi yleistä työelämän kehityskulkua. Työssäni olen saanut käyttööni Ammattiliitto Pron jäsenistöltään vuonna 2012 keräämän työmarkkinatutkimuksen aineiston ja tutkimusasetelma on mietitty yhteistyössä Pron kanssa. Erityisen mielenkiinnon kohteena on epävarmuuden yhteys työilmapiiriin. Halusin keskittää tutkimukseni nimenomaan työyhteisön tasolle yksilötason sijaan, sillä yhteisön tasolla työepävarmuuden vaikutuksia on tutkittu selkeästi vähemmän. Organisaatiot ovat muokanneet toimintaansa joustavaksi tiimien ja ryhmätyöhön perustuvien organisaatiomuotojen avulla (Lavikka 2004, 302). Nykyisessä työelämässä asetetaan siis koventuneita vaatimuksia yksilön toiminnalle osana työyhteisöä. Tarvitaan uudenlaisia työskentelytapoja ja muutoksia työntekijöiden asenteissa. Työyhteisötaidot nousevat avainasemaan. Hierarkiat organisaatioissa madaltuvat, jolloin toimiva vuorovaikutus ja yhteistyön merkitys korostuvat. Kun työtä tehdään tiiviimmin osana erilaisia tiimejä, yksilöllisesti koetulla työepävarmuudella on hyvin todennäköisesti seurauksia myös työilmapiiriin.

Työntekijät eivät ole kuitenkaan aivan aseettomia, vaikka epävarmuus olisikin työsuhteissa arkipäivää. Hyvän työllistymisuskon eli työntekijän luottamuksen omaan työllistymiseensä on nähty tuottavan uudenlaista turvallisuutta nykyisillä työmarkkinoilla. Tuomo Alasoini (2013) esittää, että työllistyvyyslupaus on työelämän nopeissa muutoksissa eräänlainen muutosturva, vaikka se ei täysin pystykään kompensoimaan varmuuden katoamista työsuhteissa. Työllistymisuskon käsite kietoutuu vahvasti yhteen työsuhteen kehittymismahdollisuuksien sekä työnantajan tarjoamaan koulutuksen kanssa, jotka ovat siis lisääntyneet suomalaisilla työpaikoilla tilastojen valossa. Koska kyvystä työllistyä niin nykyisen organisaation sisällä kuin sen ulkopuolella on tullut merkittävä, päätin tarkastella myös työllistymisuskon vaikutusta työilmapiiriin. Lisäksi selvitin onko epävarmuuden yhteys työilmapiiriin erilainen toimihenkilöillä, joilla on vahva työllistymisusko verrattuna niihin toimihenkilöihin, joilla usko omaan työllistymiseen oli heikko.

Työni etenee siten, että aluksi luvussa kaksi kartoitan työn epävarmuuden käsitteen eri ulottuvuuksia ja käyn hieman läpi sitä, minkälaisia muutoksia työelämässä on tapahtunut tämän ilmiön taustalla. Kolmannessa luvussa paneudun työllistymisuskon käsitteeseen ja siitä tehtyyn aikaisempaan tutkimukseen. Tämän jälkeen luvussa neljä esittelen tutkimusmenetelmät eli regressioanalyysin sekä kuvailevat menetelmät ja luvussa viisi käyn läpi tutkimusasetelman ja tutkimuskysymykset. Aineiston esittelen luvussa numero 6. Seitsemännessä luvussa käyn läpi käytetyt muuttujat sekä valotan valintakriteerejä muuttujien takana. Esittelen myös tärkeimmät aineistoa ja muuttujia kuvaavat tulokset. Seuraavassa luvussa kahdeksan paljastan tutkimustulokset sekä pohdin tutkimuksen luotettavuutta. Viimeisessä luvussa pohdin saamiani tuloksia suhteessa aikaisempaan tutkimukseen sekä keskusteluun työelämän nykytilasta.

## **2 Työn epävarmuus osana työelämän muutosta**

Organisaatiot joutuvat toimimaan entistä haastavammissa ympäristössä. Talouden nousu- ja laskukausien syklit ovat nopeampia, eli taantuma ja lama vaikuttaa yhä useammin yksilöiden elämään ja epävakauttaa työuria. Teknologiset muutokset vaikeuttavat vähemmän koulutettujen ja ammattitaitoisten ihmisten sopeutumista muuttuvaan ympäristöön perinteisissä teollisuusmaissa. Teollisuustyö ajautuu ahtaalle palvelujen vallatessa alaa ja ihmisten huoli perinteisten työnantajien säilymisestä lisääntyy. (Sverke & Hellgren 2002, 24–25.) Globalisaatio on laajentanut yritysten

toimintakenttää ja tuonut uusia haasteita mukanaan. Kilpailu markkinoilla on kiihtynyt ja organisaatiot toimivat yhä tiukemmin kvartaalitalouden tulosvaatimusten ehdoilla. Tämä kaikki edellyttää yhä suurempaa joustavuutta organisaation toiminnassa, jotta pystytään vastaamaan nopeasti liikkuvan toimintaympäristön haasteisiin. Joustavuuspyrkimykset näkyvät työntekijöille muun muassa lisääntyvänä työn epävarmuutena. Tässä kappaleessa paneudun siihen, kuinka työepävarmuutta on aikaisemmassa tutkimuksessa käsitteellistetty ja minkälaisia toisistaan poikkeavia ilmentymiä epävarmuudella on. Aluksi kartoitan lyhyesti niitä muutoksia ja ilmiöitä työmarkkinoilla, jotka ovat yhteydessä lisääntyneeseen epävarmuuteen.

## 2.1 Työmarkkinoiden muutokset

Paul Osterman (2004) tiivistää muutokset työmarkkinoilla muutamaan selittävään tekijään. Vanhan järjestelmän vallitessa ylijäämävoitot sekä turvalliset tuotemarkkinat mahdollistivat vakaat työsuhteet ja organisaation tekemän voiton huomioimisen työntekijöiden palkassa. Kilpailun työmarkkinoille toi 1980-luvulta alkaen kasvanut deregulaatio eli säännöstelyä vähentämällä annettiin markkinataloudelle enemmän jalansijaa. Tämän voi nähdä osasyynä sille, että työnantajien muutosstrategiat ovat muuttuneet. Irtisanomisista ja lomautuksista on muodostunut näiden muutosstrategioiden peruskomponentteja, joilla pystytään tuottamaan nopeasti lyhyen tähtäimen voittoja, vaikka työnantajan taloudellinen tilanne ei olisikaan vielä edes kovin vakava (Kalleberg 2009, 5).

Teknologinen muutos mahdollisti uudet työn organisoinnin muodot, kuten tiimityöskentelyn lisäämisen ja toimintojen ulkoistamisen. Osakkeenomistajien vaikutusvalta yritysten johtoon kasvoi. Lisäksi työntekijöiden osaaminen on kokenut laadullisia muutoksia. Osaamisesta on tullut yhä enemmän yleislaatuista ja organisaatiosta toiseen siirrettävissä olevaa, joten liikkuminen työnantajien välillä on muuttunut helpommaksi. Samanaikaisesti yritykset keskittyvät yhä vahvemmin ainoastaan ydinosaamiseensa ja tarvittaessa pystyy ulkoistamaan tätä ydintä tukevat toiminnot. Ollaan siis tultu tilanteeseen, jossa työpaikan vaihtoaikheet ovat yleistyneet ja työsuhteet muuttuneet vähemmän turvallisiksi, mutta taitovaatimukset ja työntekijöiden sitoutumisen tarve ydintoimintoihin kasvaneet. Joustavuutta pitäisi siis lisätä samalla kun yrityksen tarpeen ja työntekijän osaamisen yhdistämisestä tulee entistä tärkeämpää menestymisen kannalta. (Osterman 2004, 157–158.)



Prekaarin ja epävarman työmarkkinan muodostuminen on Arne L. Kallebergin (2009) mukaan taas selitettävissä työn spatiaalisella muutoksella eli sillä, että työn tekemisestä on tullut yhä enemmän ajasta ja paikasta riippumatonta, jolloin toimintoja voidaan esimerkiksi ulkoistaa halvemman työvoiman maihin. Eli kuten Ostermankin (2004) esitti, yritykset voivat ulkoistaa ydintoimintoja tukevat toiminnot hakeakseen suurempaa tuottavuutta toiminnalleen. Kalleberg (2009) viittaa myös palvelusektorin merkityksen kasvuun työmarkkinoilla ja tästä johtuvan sinikaulustyön vähenemisen sekä valkokaulustyön kahtiajakautumisen hyväpalkkaiseen ja heikosti palkattuun työhön. Tilastojen valossa keskipalkkaisten ammattien osuus on Suomessakin pudonnut vuosien 1995–2008 välillä 12 prosenttia, kun samanaikaisesti korkeasti ja matalasti palkattujen ammattien osuus on kasvanut. Yhtä yleispätevää syytä ei työmarkkinoiden polarisaatiolle ole löydetty, mutta yksi selittävä tekijä tutkimusten perusteella on juuri työn rutiinisuus, joka ei merkitse helppoa työtä vaan toistoihin perustuvaa työtä. Samalla kun rutiininomainen työ on vähentynyt, asiantuntijatyö on lisääntynyt. (Mitrinen 2013.) Tämän kaltaisen kehityksen uhkana on lisääntyvä epätasa-arvoisuus suomalaisessa palkkatyöyhteiskunnassa.

## 2.2 Epävarmuuden määrittelyä

Työelämän uuden luonteen mukanaan tuoma työn epävarmuus (engl. job insecurity) on hyvin laaja-alainen ja rönsyilevä käsite, joka vaikuttaa työntekijään monin eri tavoin. Yksimielistä määritelmää epävarmuudelle ei ole muodostunut ja se onkin saanut tutkimuskirjallisuudessa monenlaisia tulkintoja. Tässä tutkimuksessa työn epävarmuus jaetaan subjektiiviseen ja objektiiviseen. Subjektiiviselle epävarmuudelle nähdään lisäksi kaksi toisistaan eroavaa muotoa, kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen. Tätä jaottelua olen hahmottanut kuviossa 1.

Kuvio 1 Työn epävarmuus



Historiansa alussa epävarmuus työssä nähtiin hyvin yksiulotteisena ilmiönä ja stressitekijän sijasta tutkittiin varman työsuhteen motivoivaa vaikutusta. Tultaessa 1980-luvulle, Greenhalgh ja Rosenblatt olivat ensimmäisiä, jotka teoretisoivat työssä esiintyvää epävarmuutta laajemmin ja pohtivat sen syitä ja seurauksia sekä vaikutuksia organisatorisella tasolla. (Sverke, Hellgren & Näswall 2006, 4-5.) Heidän määritelmänsä mukaisesti työn epävarmuus koostuu voimattomuudesta ja kyvyttömyydestä ylläpitää jatkuvuutta uhkaavassa tilanteessa (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, 440). Määritelmässä korostuu tilanteen subjektiivinen tulkinta. Epävarmuutta on käsitteellistetty myös yleisenä pelkona tai huolena työsuhteen tulevaisuudesta ja sen jatkuvuudesta (Rosenblatt & Ruvio 1996, 587). Epävarmuuden omakohtaisuus nousee seuraavassakin määritelmässä keskiöön: työn epävarmuus viittaa subjektiivisesti koettuun perustavanlaatuiseen ja vastentahtoiseen työn menettämiseen liittyvään tapahtumaan (Sverke, Hellgren ja Näswall 2002, 243 teoksessa De Witte 2005, 1).

Työepävarmuuteen liittyy siis aina yksilön subjektiivinen tulkinta tilanteesta ja tämä ei välttämättä ole yhteydessä todelliseen työn menettämiseen. Epävarmuuden subjektiivisen luonteen vuoksi yksilöiden kesken saattaa siis olla hyvinkin erilaisia kokemuksia samasta objektiivisesta tilanteesta ja yksilöiden reaktio havaittuun stressaavaan tilanteeseen voi vaihdella. Työsuhteen päättymisen saattaa olla joissakin tapauksissa myös positiivinen tapahtuma, vaikka siihen liittyisikin epävarmuutta eikä tulevaisuuden suunta olisi aivan selkeä. Stressaavaa, negatiivista epävarmuutta koetaan nimenomaan tilanteessa, jossa työsuhteen päättymisen uhka on vastentahtoista. Työssä koettu epävarmuus voidaan siis määritellä perustavanlaatuiiseksi ja vastentahtoiseksi muutokseksi

koskien jatkuvuutta ja turvallisuutta työnantajaorganisaatiossa. (Sverke & Hellgren 2002, 27.) Myös Greenhalgh ja Rosenblatt (1984, 440) korostavat, että epävarmuutta esiintyy ainoastaan vastentahtoisessa työn tai sen piirteiden menetyksessä, koska tällöin yksilöllä ei ole mahdollisuutta ylläpitää jatkuvuutta työssään.

Subjektiiivisesti koettu epävarmuus voi sisältää konkreettisen työn menettämisen uhan lisäksi myös työn arvostettujen piirteiden katoamisen uhkaa, kuten esimerkiksi työnkuvan huononeminen (Greenhalgh ja Rosenblatt 1984). Subjektiivinen kokemus työn epävarmuudesta sisältää myös yksilön arvion siitä, kuinka todennäköistä ja kuinka vakava tilanne yksilön kannalta työpaikan menettäminen olisi. Subjektiivinen epävarmuus sisältää siis yksilön arvion työn epävarmuudesta, joka voidaan jakaa työn menettämisen todennäköisyyden arvioon sekä siihen, kuinka vakava tilanne työn menettäminen olisi. (Klandermans, Hesselink & Van Vuuren 2010, 571). Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressiteorian mukaan ei pelkästään stressaava tapahtuma itsessään, vaan myös sen ennakointi ja odottaminen aiheuttaa ahdistusta, vaikka itse tapahtuma ei lopulta toteutuisikaan. Näin ollen jo mahdollinen työsuhteen päättymisen tai sillä spekulointi vaikuttaa merkittävästi yksilöiden työhyvinvointiin. Pitkään jatkuva epävarmuus omasta tulevaisuudesta voi olla jopa kuormittavampaa ja uuvuttavampaa kuin toteutunut ja lyhytaikainen työttömyys (Mauno & Kinnunen 2005, 189). Kiinnostavaa on myös se, että työpaikan vaihdos muutaman kerran työuran aikana on osoittautunut työuupumukselta suojaavaksi seikaksi. Liian tiheä työpaikan vaihdos taas saattaa altistaa uupumusoireille. (Hakanen 2004, 90.)

Epävarmuus työssä voi muodostua niin työn sisällöllisistä kuin taloudellisista tekijöistä. Tutkijoita eniten on mietityttänyt työn menettämisen riski, jonka vuoksi myös taloudellinen turvattomuus lisääntyy. Tätä pidetäänkin yleisesti merkittävimpänä epävarmuutta tuottavana elementtinä, mutta on huomioitava, ettei se suinkaan ole ainoa. (Green 2006, 130.) Koska kyseessä on myös hyvin pitkälle subjektiivinen kokemus, vaikuttaa siihen myös aseman aleneminen, yksilön arvostamien piirteiden katoaminen työstä sekä urakehitykseen liittyvä epävarmuus. (Sverke & Hellgren 2002, 27.)

Kuten voidaan huomata, subjektiivinen työepävarmuus sisältää hyvin erilaisia ilmiöitä ja kokemuksia. Tämän vuoksi Sverke ja Hellgren (2002, 30) esittävät työn epävarmuutta koskevassa meta-analyysissään, että subjektiivista epävarmuutta ei tulisi ymmärtää vain yksilöotteisena

käsitteenä. Heidän mukaansa siitä tulisi erottaa ainakin kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen näkökulma. Kvantitatiivinen epävarmuus käsittää työn itsensä menettämisen pelon kun taas kvalitatiivinen työn laadullisten elementtien menettämisen pelkoa eli työn sisältöön liittyviä tekijöitä, kuten työolosuhteiden heikkeneminen sekä palkka- tai urakehityksen huonontuminen.

Vander Elst, De Cuyper ja De Witte (2010) erottavat työssä koetun epävarmuuden ja työntekijän kokemuksen kontrollista toisistaan. Työepävarmuus ja kokemus hallinnasta ovat siis erillisiä itsenäisiä konstruktioita. Usko omaan kontrollikykyyn voi vaikuttaa siihen, kuinka epävarmaksi työnsä kokee ja miten se vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin. Toisaalta jos tilanne työyhteisössä koetaan epävarmaksi, yksilö saattaa arvioida omat kykynsä kontrolloida tilannetta riittämättömäksi ja se taas saa aikaa negatiivisia seurauksia hyvinvointiin. Kontrollin puutteen kokemus liittyy näin ollen olennaisesti työepävarmuuden kokemukseen. Voimattomuuden käsite on hyvin lähellä kontrollin ja hallinnan puutteen käsitteitä ja se on myös nähty työn epävarmuuden yhtenä elementtinä, sillä se kärjistää työntekijän uhan kokemusta. Ammattiyhdistysten, eläkejärjestelmien ja työehtosopimusten heikkous tai puute aiheuttaa yhdenlaista voimattomuutta. Työnantajan epäselvät odotukset työntekijää kohtaan saavat aikaan myös voimattomuutta, samoin vaikutusmahdollisuuksien puute ja epätasa-arvoisen organisaatiokulttuurin vallitseminen. (Greenhalgh ja Rosenblatt 1984, 442.) Luvussa kolme paneudun työllistymisuskon käsitteeseen, jossa kokemus kontrollista oman työuran suhteen on hyvin keskeinen elementti. Työllistymisusko voidaankin nähdä työepävarmuuden vastavoimana, kuten tämän tutkimuksen puitteissa olen tehnyt.

Subjektiiivisen kokemuksen lisäksi työn epävarmuus on nähty myös objektiivisena ilmiönä. Työsuhdetyyppi, työsuhteiden pituus tai työsuhteiden lukumäärä ovat tyypillisiä objektiivisen epävarmuuden määrittäjiä. Määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijät nähdään objektiivisen epävarmuuden kokijoina. (Saloniemi & Virtanen 2008, 89.) Luvussa 2.3 tarkastelen näitä epätyypillisiä työsuhteita, niiden määritelmiä sekä yleisyyttä tilastojen valossa.

Objektiivinen epävarmuus eli epätyypillinen työsuhde ei merkitse automaattisesti ajautumista työvoiman periferiaan, vaan useimmiten se voidaan nähdä jopa siltana vakituiseen työsuhteeseen. Tutkimuksen mukaan työsuhteen laatu eli objektiivinen epävarmuus ei olekaan se merkittävin tekijä, joka vaikuttaa työntekijän arvioon omasta tulevaisuudestaan, sillä nimenomaan subjektiiviseen kokemukseen perustuva epävarmuus vaikutti negatiivisesti odotuksiin

tulevaisuudesta. Ennen kaikkea arvio työn loppumisen uhasta vaikutti koettuun elämän epävarmuuteen ja pessimistiseen näkemykseen tulevaisuudesta. (Saloniemi & Virtanen 2008, 104–105.) Näyttää siis siltä, että nykyisin vakituista työsuhdetta ei nähdä samalla tavalla turvaa tuottavana kuin aikaisemmin, vaan massairtisanomisien yleistyessä epävarmuutta esiintyy työsuhteesta riippumatta.

Se, miten epävarmuus määritellään vaikuttaa siihen, kuka epävarmuudesta kärsii työmarkkinoilla. Saloniemi ja Virtanen (2008, 96–98) tulivat tutkimuksessaan siihen tulokseen, että työsuhteeseen liittyvä epävarmuus koskettaa eniten naisia, nuoria, toimihenkilöasemassa olevia ja julkisella sektorilla työskenteleviä. Työsuhde-epävarmuutta tutkimuksessa määritteli se, onko työsuhde määräaikainen vai ei. Työpaikan päättymisen uhka oli taas teollisuudessa ja rakentamisessa muita aloja suurempi. Työtehtävien muuttumisen uhkaa kokivat naiset ja alemmat toimihenkilöt teollisuudessa ja julkisissa palveluissa. Epävarmuutta oli kaikissa lajeissaan eniten nuorilla ja koettu epävarmuus väheni iän myötä, vaikka iäkkäimmillä työntekijöillä huoli uudelleentyöllistymisestä olikin suurin. Määräaikaiset työntekijät raportoivat tutkimuksessa työn menettämisen uhkaa enemmän kuin vakituiset (58% vs. 22%). Toisaalta, lähes puolet määräaikaisista ei siis tutkimuksen perusteella koe työpaikkansa olevan vaakalaudalla.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos esitti omassa raportissaan, että työn epävarmuus olisi lisääntynyt 2000-luvulla etenkin miesten keskuudessa, kun epävarmuutta mitattiin työtehtävien lakkautuksen, toisiin tehtäviin siirron, lomautuksen, irtisanomisen tai pitkäaikaisen työttömyyden uhalla. Miehistä 45 prosenttia koki tällaista epävarmuutta vuonna 2011 ja naisista 37 prosenttia. Miehillä epävarmuutta kokevien osuus on kasvanut kahdeksalla prosenttiyksiköllä vuodesta 2000, kun naisilla lisäystä on ollut vain yhden prosenttiyksikön verran. Ikääntyneet, eli 55–64-vuotiaat raportoivat epävarmuutta muita vähemmän. (Kauppinen 2012.)

Uusimmassa Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa syksyltä 2013 selvitettiin myös työpaikan varmuutta, jota mittasi palkansaajien kokemat työmarkkinauhat kuten irtisanomiset, lomautukset ja siirrot toisiin tehtäviin. Vuodesta 2003 asti tarkasteltuna työpaikan varmuuden keskiarvo ollut korkeimmillaan vuonna 2008 (ka 8,1 asteikolla 1-10), jonka jälkeen keskiarvo on pudonnut selkeästi ja eroaa yhä vuonna 2013 vuoden 2008 huippulukemista (ka 7,4). Sosioekonominen asema erotteli palkansaajien kokemusta työn varmuudesta. Toisin kuin

Saloniemen ja Virtasen (2008) tutkimuksessa, työolobarometri esittää, että vuonna 2013 toimihenkilöt ovat saaneet nauttia suuremmasta työpaikan varmuudesta kuin työntekijäasemassa olevat. Toki erot ovat hiukan kaventuneet vuonna 2013. Työntekijöiden heikompaa varmuutta selittää etenkin se, että teollisuudessa työpaikan varmuus oli kaikista sektoreista alhaisin. Vuonna 2013 teollisuuden keskiarvo oli 6,8 verrattuna yksityisen ja kuntasektorin 7,6:een. Valtion leivissä työpaikan varmuuden keskiarvo oli korkein, 7,8. (Lyly-Yrjänäinen 2014.)

Taloudelliset suhdanteet ovat yksi merkittävimmistä yhteiskunnallisista syistä epävarmuuden takana. Heikkoa taloudellista tilannetta seuraa usein työttömyyden kasvu. (Mauno & Kinnunen 2005, 172.) Epävarmuus onkin vahvasti yhteydessä kokemukseen työttömyydestä (Green 2006, 176). Työttömyyden moninkertaistuminen Suomessa 1990-luvulla selittää myös kasvanutta epävarmuutta. Etenkin määräaikaisten työsuhteiden käyttö eli objektiivinen epävarmuus lisääntyi 1990-luvun alkupuolen laman aikana ja sen jälkeen (Mauno & Kinnunen 2005, 173). Työmarkkina-asemaan kohdistuvien epävarmuustekijöiden kokeminen oli korkealla vielä vuoden 2003 työolotutkimuksessa, mutta vuoden 2008 alussa tilanne oli hyvinkin erilainen pitkään jatkuneen työllisyyskasvun jälkeen (Lehto & Sutela 2008, 128). Taloudellisesti epävarma tilanne on jatkunut vuodesta 2008 lähtien, samoin työttömyysaste on vaihdellut vuodesta 2009 tähän päivään n. seitsemän prosentin ja kymmenen prosentin välillä. Työttömyysaste oli joulukuussa 2013 7,9 prosenttia eli 0,9 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuotta aiemmin. Koko vuoden 2013 työttömyysaste oli 8,2 prosenttia. Miesten työttömyysaste oli 8,4 ja naisten 7,3 prosenttia. (Työvoimatutkimus 2013.) 1990-luvun laman jälkeinen rakennetyöttömyys on kurittanut erityisesti miehiä, sillä miesten työttömyys on yleisintä 57–60 -vuotiaiden keskuudessa. Naisten työllisyys sen sijaan on parantunut 1990-luvun laman jälkeen enemmän kuin miesten. (Järvinen 2012, 2.)

## **2.3 Erilaiset työsuhdemuodot osana objektiivista epävarmuutta**

Työelämän muutoksesta puhutaan paljon. Uusien piirteiden ilmestyessä länsimaiseen työelämään, myös työsuhteita neuvotellaan uusiksi jatkuvasti. Työsuhteen normiksi muotoutui 1990-luvulla työsuhde, joka on solmittu yhden työnantajan kanssa ennalta määräämättömäksi ajaksi. Työtä tehdään kokoaikaisesti ja työnantajan määräämässä paikassa (Kalleberg 2000, 341). Tämä tyypillinen, vakituinen työsuhde ei ole enää kuitenkaan se ainoa ja itsestään selvä työsuhde, johon työntekijöitä palkataan. Epätyypillisiä työsuhdemuotoja ovat määräaikaiset, osa-aikaisten sekä

vuokratyösuhteet, jotka kaikki kyseenalaistavat joitakin elementtejä normiksi muodostuneesta tyypillisestä työsuhteesta.

Tyypillisellä työsuhteella tarkoitetaan siis vakituista, toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, joka jo lainsäädännössämme on työsuhteen oletustyyppi. Vaikka epätyypilliset työsuhdemuodot haastavat yhä enenevässä määrin perinteisen vakituisen työsuhteen, silti laissa on määritelty ainoastaan vakituisen ja määräaikaisen työ sopimuksen muodot. Työsopimuslaki erottelee toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työ sopimuksen siten, että määräaikainen työ sopimus päättyy määräajan kuluttua ilman irtisanomista eikä työntekijällä ole tällöin irtisanomissuojaa. Määräaikaista työ sopimusta ei lähtökohtaisesti voida päättää irtisanomisperusteella kummankaan osapuolen toimesta kesken määräajan. Työ sopimuksen purkaminen purkuperusteella on toki mahdollista niin määräaikaisessa kuin vakituissakin työsuhteissa. (Palanko-Laaka 2005, 7.) Koska työ lainsäädännössä työsuhteen oletustyyppi on määritelty vakituinen työsuhte, määräaikaista työ sopimusta solmittaessa korostuu se, että määräaikaisuudelle on oltava jokin perusteltu syy. Myös määräaikaisten työ sopimusten ketjutus on lailla kiellettyä, mikäli työvoiman tarve on osoitettu pysyväksi. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luku, 3§.)

Sen lisäksi, että työsuhte on solmittu ennalta määräytyksi ajaksi, myös työaika voi olla vähemmän kuin yleinen alan työaika. Osa-aikatyö on siis kokopäivätyötä lyhyempi työaikamuoto. Tilastokeskus määrittelee osa-aikatyöksi palvelusuhteen, jonka säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 10 prosenttia kyseisen alan yleistä työaikaa lyhyempi (Tilastokeskus 2012a). Tämän tutkimuksen toimeksiantajana toimiva Ammattiliitto Pro määrittelee osa-aikaisen työn seuraavasti: ”*Osa-aikaiseksi työksi määritellään alle 30 tuntia viikossa tehtävä työ tai työ, jota tehdään alle 75 prosenttia työpaikan säännöllisestä työajasta. Osa-aikatyö voidaan määritellä myös muun pituiseksi. Osa-aikaisten työntekijöiden edut eivät saa olla heikommat kuin koko-aikaisten. Edut voidaan kuitenkin suhteuttaa työajan mukaan. Jos työpaikalla on tarve lisätä työvoimaa, työtä on tarjottava ensisijaisesti koko-aikatyöhön pyrkivälle osa-aikaiselle.*” (Ammattiliitto Pro 2013b.)

Tilastokeskuksen teettämän Työvoimatutkimuksen mukaan tammikuussa 2014 kaikista palkansaajista jatkuvassa koko-aikatyössä eli tämän tutkimuksen puitteissa tyypillisessä työsuhteessa oli 76 prosenttia. Jatkuvassa osa-aikatyössä oli 11 prosenttia, määräaikaisessa koko-aikatyössä 9 prosenttia ja määräaikaisessa osa-aikatyössä 3 prosenttia. Yhteensä määräaikaisessa

työsuhteessa oli siis 13 prosenttia ja osa-aikaisessa työsuhteessa 15 prosenttia. (Työvoimatutkimus 2014.) Koko Euroopan tasolla vuonna 2011 osa-aikaisessa työsuhteessa työskenteli 20 prosenttia ja määräaikaaisessa työsuhteessa 14 prosenttia (Eurostat 2010). Osa-aikatyö on Suomessa siis harvinaisempaa kuin yleisesti Euroopassa, jossa varsinkin perheelliset naiset tekevät usein osa-aikaista työtä. Määräaikaisten työsopimusten käyttö on Suomessa Euroopan keskitasoa.

Suurinta lyhyiden työsuhteiden kasvu on ollut 25–54-vuotiaiden naispalkansaajien joukossa. Pätkätyöläisistä huomattava osa on myös korkeasti koulutettuja. (Wilska 2005, 10.) Virtanen ym. (2006, 45) selittävät määräaikaisten työsuhteiden naisvaltaisuutta julkisen sektorin kehityksellä, jolle on tyypillistä hyvin naisvaltaiset ammattiryhmät. Ammatillisen pätevyyden vaatimusten kasvu julkisella sektorilla, esimerkiksi opetustoimessa tai terveydenhuollossa, selittää taas kansainvälisessä vertailussa esiin nousevaa korkeaa koulutustasoa määräaikaisten työntekijöiden keskuudessa.

Määräaikaisen ja osa-aikaisen työsopimuksen lisäksi moni palkansaaja on vuokratyösuhteessa. Vuokratyö on usein nähty määräaikaisen työn alalajiksi, mutta vuokratyösuhde voi olla sekä määräaikainen että vakituinen. Vakituinen vuokratyösuhde ei kuitenkaan useinkaan tarjoa samankaltaista turvaa kuin perinteinen kahden välinen työsuhde, sillä usein vuokratyöntekijällä on ns. nollasopimus, joka ei velvoita työnantajaa eli vuokratyöfirmaa tarjoamaan työntekijälle yhtään työtuntia. Koska kyseessä on hyvin erityislaatuinen työsuhdemuoto, on tärkeää erottaa se perinteisestä määräaikaaisesta työstä.

Työvoiman vuokraus on toimintaa, jossa vuokrausyritys asettaa työntekijänsä työvoiman kolmannen tahon, eli käyttäjäyrityksen käyttöön korvausta vastaan (Palanko-Laaka 2005, 13). Vuokratyössä asiakasyritys siis vuokraa vuokrausyritykseltä työntekijän, jolloin hänen työpanoksensa ja osaamisensa muodostavat vuokrattavan hyödykkeen. Vuokratyöntekijät eivät sisälly asiakasyrityksen henkilöstöön, vaan ovat yksittäisissä työsopimussuhteissa vuokrausyritykseen. (Viitala 2007, 186.) Palanko-Laaka (2005, 13) korostaa, että oleellista vuokratyössä on, että vuokraajayhtiö on vastuussa työntekijän palkan maksusta ja sosiaalikulusta. Käyttäjäyrityksellä on direktio- eli työnjohto-oikeuden lisäksi vastuu työntekijän työturvallisuudesta. Työnantajavastuut jakautuvat siis perinteiseen työsuhteeseen nähden aivan uudella tavalla.



Vuokratyöstä on tullut Suomen työmarkkinoille pysyvä työvoiman käyttötapa, joskin vuokratyöntekijöiden määrä on edelleen hyvin pieni. Palkansaajista noin prosentti oli vuonna 2011 vuokratyösuhteessa. (Työvoimatutkimus 2011.) Vaikka määrällisesti vuokratyö onkin hyvin marginaalista, sen yleistymisen on muuttanut työsuhteen luonneta. Vuokratyöntekijät sijoittavat yritykseen työpanoksensa ja osaamisensa, mutta eivät kuitenkaan saa vastineeksi esimerkiksi kehitysmahdollisuuksia tai lupauksia työsuhteen jatkumisesta, kuten yrityksen omat työntekijät. Suhde vuokrausyritykseenkään ei ole perinteinen työntekijän ja työnantajan välinen suhde, sillä yksilö ei sijoita työpanostaan vuokrausyritykseen. (Viitala 2007, 186–187.)

On esitetty, että kilpailuhenkisillä työmarkkinoilla joustavilla työsuhdemuodoilla olisi myös merkittäviä etuja verrattuna perinteiseen työsuhteeseen. Useat avoimet työpaikat eivät koskaan päädy julkiseen avoimeen hakuun, vaan menevät jo organisaatiossa työskenteleville vanhoille työntekijöille. Tämän vuoksi monet saattavat ottaa vastaan työntekijää vähemmän miellyttävän epätyypillisen työsuhteen, sillä se saattaa olla astinlauta parempiin vakituisiin tehtäviin organisaation sisällä ja tätä kautta esimerkiksi parempaan palkkaan, työsuhde-etuihin yms. (Green & Haywood 2010, 717.) Joustavia työsuhdemuotoja käyttämällä yritykset voivat siis seuloa työntekijöitä ja valita parhaimmat osaksi omaa vakituista henkilöstöään. Riski uuden työntekijän palkkaamisesta minimoidaan juuri määräaikaaisuuksia tai vuokratyösuhteita hyödyntämällä, kun kynnys irtisanoa työntekijä madaltuu. Rekrytointi tehostuu ja henkilöstökustannuksia voidaan pienentää. (Houseman 2001, 156.) Näin rekrytointeihin ja työsuhteisiin liittyvä riski siirtyy työnantajalta työntekijän kannettavaksi. Määräaikaisten työntekijöiden työsuhde vakinaistetaan paljon suuremmalla todennäköisyydellä kuin vuokratyöntekijöiden, joiden työsuhde osoittautuu vain harvoin väyläksi käyttäjäyrityksen vakituista henkilöstöä. (Tanskanen 2012, 42.)

## 2.4 Työn epävarmuuden yhteys työilmapiiriin

Työn epävarmuutta on tutkittu paljon, mutta pääosin painotus on ollut epävarmuuden vaikutuksien selvittämisessä yksilötasolla. Työepävarmuuden vaikutuksia hyvinvointiin voidaan esimerkiksi

Maunon ja Kinnusen (2005, 180) mukaan jaotella yksilö-, organisaatio- ja perhetasolla. Yksilötason seurauksia ovat esimerkiksi työuupumus, tyytymättömyys työhön ja heikentynyt työn imu. Perhetasolla voidaan puhua esimerkiksi työn ja perheen välisistä ristiriidoista. Organisaatiotasolla epävarmuuden hyvinvointivaikutuksia ovat tutkitusti olleet heikentynyt sitoutuminen, lisääntyneet työpaikan vaihtoaikheet, heikentynyt tehokkuus sekä ilmapiiriongelmat työyhteisössä. Käytännössä ei voida puhua toisistaan erillään olevista seurauksista, sillä hyvinvointi tai pahoinvointi yhdellä elämän alueella siirtyy usein myös toiselle elämän alueelle. Epävarmuuden vaikutukset organisaatiotasolla ovat jääneet usein vähälle huomiolle ja tämän vuoksi tässä tutkimuksessa paneudun juurikin epävarmuuden ja työilmapiirin väliseen yhteyteen.

Aikaisempaakin tutkimusta työssä koetun subjektiivisen epävarmuuden vaikutuksista työilmapiiriin on toki tehty. Tarkasteltaessa epävarmuuden pitkäaikaisia vaikutuksia vuoden seurantajakson jälkeen, huomattiin, että paljon epävarmuutta kokevat arvioivat muita kielteisemmin työpaikan ihmissuhteita ja olivat vähemmän sitoutuneita organisaatioon (Nätti, Happonen, Kinnunen & Mauno 1997). Sora, De Cuyper, Caballer, Peiro ja De Witte (2013) ovat omassa tutkimuksessaan korostaneet epävarmuuden kokemusten jakamista työyhteisön sisällä, jolloin työpaikalle saattaa muodostua epävarmuutta huokuva ilmapiiri. He perustavat hypoteesinsa Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressiteoriaan, jonka mukaan työyhteisössä jaettu huoli työn epävarmuudesta toimii yksilöllisenä stressitekijänä heikentäen työntekijän hyvinvointia. Sora ym. (2013) selvittivät tutkimuksessaan epävarman työilmapiirin yhteyttä työasenteisiin. Vahva ja yhtenäinen ilmapiiri, joko positiivinen tai negatiivinen, on omiaan saamaan aikaan asennemuutoksia. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työn epävarmuuden vaikutus työtyytyväisyyteen, organisatoriseen sitoutuneisuuteen, työkiintymykseen ja organisatoriseen luottamukseen oli suurempi kuin organisaation sisäinen yhteisymmärrys oli vahva. Yllättäen selvisi, että työn epävarmuus vaikutti negatiivisesti yhteisymmärrykseen organisaatiossa. Stressaava tilanne saa aikaan eriäviä mielipiteitä ja ongelmia työntekijöiden välillä.

Suomalaisessa seurantatutkimuksessa kävi ilmi, että kommunikaatiolla ja johdon roolilla epävarmassa tilanteessa on merkittävä vaikutus työn epävarmuuden kokemiseen työntekijöiden keskuudessa. Ne työntekijät, jotka johto oli saanut epävarmassa tilanteessa vakuutettua siitä, että heidän työpaikkansa olivat turvassa, kokivat vähemmän työepävarmuutta vuoden päästä seuraavana mittausajankohtana. Haastavina aikoina onkin erityisen tärkeää, että organisaatiossa luodaan

mahdollisuus avoimeen ja rehelliseen keskusteluun johdon, lähiesimiesten ja alaisten välillä. Tutkimuksessa selvisi myös, että korkea työssä koettu epävarmuus vaikutti kielteisesti ihmissuhteiden laatuun organisaatiossa vuotta myöhemmin. Sosiaalinen tuki työyhteisössä siis heikentyi epävarmassa ympäristössä. Työn epävarmuus vaikutti lisäksi kielteisesti itse arvioituun organisaation tehokkuuteen. (Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen 2000.)

### 3 Työllistymisusko

Muuttuneen työelämän mukanaan tuoma työn epävarmuus on hiljalleen muuttanut myös työntekijöiden suhtautumista työhön ja työllistyvyyteen. Kun suuret ikäluokat siirtyivät työelämään, työpaikat olivat tyypillisesti pitkäaikaisia ja pysyviä ja työntekijät sitoutuivat vahvasti työnantajaorganisaatioon. Nykyisin työntekijä astuessaan työelämään ei voi samalla tavalla luottaa siihen, että työnantaja tarjoaa hänelle jatkuvan työsuhteen eläkeikään saakka, vaan yksilöiden on pitänyt vähitellen omaksua kyky ohjailla itse omaa uraansa. Tällaisesta työntekijästä voidaan puhua rajattomana tai muuntautumiskykyisenä työntekijänä, joka ei välttämättä ole yhtä sitoutunut tai lojaali työnantajansa kohtaan kuin aikaisemmin. Työntekijä, joka näkee oman kykynsä työllistyä hyväksi, saattaa vaihtaa helpommin työpaikkaa esimerkiksi taloudellisesti tuottoisamman tai muuten houkuttelevamman työn perässä. (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno & De Witte 2011, 254.) Kyky työllistyä on noussut yhä tärkeämpään rooliin turvallisuutta tuottavana tekijänä työmarkkinoilla. Työllistymisuskon voi nähdä työepävarmuuden haastajaksi, jolloin usko siitä, että oma ammattitaito on siirrettävissä tuo uudenlaista turvallisuutta työntekijälle (De Cuyper ym. 2012, 771).

Tuomo Alasoini liittää vahvan työllistymisuskon tärkeyden osaksi uudenlaista psykologista sopimusta työntekijän ja työnantajan välisessä työsuhteessa. Kilpailu, kiivastunut tahti tuottaa palveluita ja tuotteita sekä vaatimus niiden uudenlaiseen tuottamiseen ja uuden y-sukupolven marssiminen työmarkkinoille suurten ikäluokkien eläköityessä ovat muokanneet työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta. Ahkeruus, luottamus ja lojaalius eivät ole enää yhtä tärkeitä työntekijän ominaisuuksia kuin ennen, vaan työntekijän tulee jatkuvasti osoittaa työnantajalle oma hyödyllisyytensä lisäarvon tuottamisessa. Kilpailu ulottuu alojen ja organisaatioiden välisestä nyt myös organisaatioiden sisälle, kun ulkoistukset ja organisaatiomuutokset horjuttavat työntekijöiden

asemaa. Kun työsuhteet eivät ole enää samalla tavalla varmoja kuin aikaisemmin, työn sisällölliset tekijät, kuten oppimis- ja kehittymismahdollisuudet nousevat entistä tärkeämmiksi sopimukselliseksi elementeiksi työsuhteissa. (Alasoini 2012b.)

Uudessa psykologisessa sopimuksessa ei korostu Alasoinin (2013, 40) mukaan ainoastaan työnantajan tarjoamat oppimis- ja kehittymismahdollisuudet tietyssä työtehtävässä tai työpaikalla tarvittavat kognitiivis-rationaaliset taidot, vaan myös kehittymiseen tarvittavat metataidot, kuten refleksiivisyys, luovuus, oppimaan oppiminen ja innovatiivisuus. Juuri nämä metataidot ovat sellaisia, joita pystyy siirtämään tehtävästä ja organisaatiosta toiseen. Alasoini puhuukin eräänlaisista työelämän kansalaistaidoista. Työtehtävien muutoksen näkökulmasta oman osaamisen kehittäminen on myös elintärkeää. Teknologia kehittyy ja monen työntekijän työn sisältö on tänä päivänä hyvin erilainen kuin esimerkiksi kaksikymmentä vuotta sitten. Richard Sennett (2007, 91) puhuu osaamispääoman katoavaisuudesta. Korkeasti koulutettu insinööri ei selviä kovinkaan kauan yliopistossa oppimansa tiedon varassa, jos ei ole jatkuvasti valmis kehittämään ammattitaitoaan. Tätä kautta yksilöllä on paremmat edellytykset pärjätä niin organisaation sisäisessä kuin ulkoisessakin kilpailussa.

Kuten työn epävarmuudelle, myös työllistymisuskolle (engl. employability) on annettu hieman toisistaan poikkeavia määritelmiä. Yksinkertaistetusti voidaan puhua siitä, kuinka helposti yksilö kokee löytävänsä uuden vastaavan työn. Berntson ja Marklund (2007) viittaavat tarkempaan, kolmijakoiseen määritelmään. Makrotasolla siitä puhutaan, kun viitataan työpoliittisiin toimiin mahdollisimman hyvän työllisyyden saavuttamiseksi yhteiskunnassa. Organisaatiotasolla henkilöstöhallinnossa pyritään joustavuuteen niin lukujen kuin toimintojen osalta. Organisaatiossa tarjolla olevan työvoiman tulisi vastata organisaation tarpeisiin mahdollisimman hyvin. Tällöin henkilöstöllä tulee olla laaja-alainen osaaminen ja ammattitaito. Yksilötasolla kyse on työntekijän uskosta omiin työllistymismahdollisuuksiinsa. (Emt. 280–281.) Sillä voidaan viitata esimerkiksi ammattitaidon kartuttamiseen ja ihmissuhdetaitojen hankkimiseen, joiden avulla yksilö pärjää organisaatioympäristön ja työelämän muutoksissa (De Witte 2005, 4).

Kuten työepävarmuuden, myös työllistymisuskon määritelmässä voidaan erottaa subjektiivinen ja objektiivinen ulottuvuus. Objektiivisessa määritelmässä työllistymisuskoa määrittelee se, saako

työttömänä oleva työntekijä uuden työpaikan tai säilyttääkö jo työsuhteessa oleva yksilö nykyisen työpaikkansa organisaatiomuutoksissa. Objekttiivinen näkökulma ei kuitenkaan tavoita yksilön subjektiivista käsitystä omasta kyvystään työllistyä kun organisaatio käy läpi massiivisia muutoksia. (Berntson, Sverke & Marklund 2006, 224–225.) Tämän tutkimuksen puitteissa viitataan työllistymisuskolla työntekijän omakohtaiseen kokemukseen siitä, minkälaiset mahdollisuudet hänellä on säilyttää nykyinen työsuhde tai saada uusi työpaikka ja minkälaiseksi yksilö kokee oman ”markkina-arvonsa” työmarkkinoilla yleisesti. Hyvä työllistymisusko tarkoittaa siis työntekijän luottamusta siihen, että hän löytää tarvittaessa helposti uuden vastaavanlaisen työpaikan. Tulkinta omasta työllistyvyydestä viittaa niin organisaation sisäisiin työllistymismahdollisuuksiin kuin sen ulkopuolisiin. Samankaltaista määritelmää ovat käyttäneet esimerkiksi Berntson ja Marklund (2007) sekä De Cuyper, Van der Heijden ja De Witte (2011). Työntekijän käsitys omasta työllistyvyydestään viittaa siis subjektiiviseen tulkintaan työmarkkinoiden tilanteesta ja hänen kyvystään siirtyä työmarkkinoilla tehtävästä toiseen. Näin määriteltynä työllistymisusko heijastelee sekä yksilöllisiä että kontekstuaalisia tekijöitä, eikä se ole sidottu vain joko subjektiivisiin tai objektiivisiin tekijöihin kuten monet muut määritelmät (De Cuyper, Van der Heijden & De Witte 2011, 1488).

Työllistymisuskon käsitteeseen sisältyy siis työntekijän kokemus siitä, minkälaiset mahdollisuudet hänellä on saada uusi työ joko organisaation sisällä tai sen ulkopuolella. Sisäinen työllistymisusko viittaa työntekijän organisaatiospesifiin osaamiseen ja ulkoinen työllistymisusko taas organisaatioiden välillä siirrettävissä olevaan osaamiseen. Erityisesti sellainen osaaminen, jota työntekijä pystyy omaksumaan nykyisessä työssään ja siirtämään sitä organisaatorajoista riippumatta tarjoaa turvallisuutta epävakailta työmarkkinoilla. (De Cuyper ym. 2012, 771.)

### 3.1 Työllistymisuskon yhteys työn epävarmuuteen

Heikko taloudellinen tilanne sekä tästä johtuvat organisaatioiden muutos- ja sopeuttamistoimet luovat työntekijöiden keskuuteen epätietoisuutta ja epävarmuutta tulevista. Muutokseen liittyvää epävarmuutta vastaan hyvän työllistymisuskon on nähty olevan tärkeä työntekijän ominaisuus

(Kalyal ym. 2010, 331). Työllistymisusko tekee yksilöstä työmarkkinoilla vähemmän haavoittuvan, sillä työntekijä näkee tilanteelleen vaihtoehtoja ja kokee pystyvänsä itse tekemään valintoja niiden välillä (De Cuyper ym. 2008, 490). Työelämän laadusta paljon keskustelua käynyt Francis Green esittää, että 100 prosentin lisäys työllistymisuskon kokemuksessa vähentää työssä koetun epävarmuuden haitallisia vaikutuksia yli puolella (Green 2011).

Työllistymisuskon käsite kietoutuu yhteen myös niin kutsuttuun kansainväliseen flexicurity-keskusteluun, joka Suomessa tunnetaan joustoturvan nimellä. Keskustelun ytimessä on ajatus siitä, että Euroopan unionin jäsenvaltioita rohkaistaan lisäämään työmarkkinoiden joustavuutta sekä samalla ylläpitämään ja luomaan turvallisuutta panostamalla työntekijöiden työllistymisuskoon ja takaamalla riittävän taloudellisen turvan työttömyyden varalta työttömyysetuuksien muodossa (Heyes 2011). Joustoturvan puolestapuhujat uskovat sen luovan dynaamisen talouden, jossa syntyisi paljon uusia työpaikkoja ja työntekijöiden liikkuminen olisi vaivatonta. Ne työntekijät, jotka jostakin syystä eivät voi työskennellä välittömästi, olisivat oikeutettuja antoiisiin työttömyysetuuksiin. Tanskaa ja Hollantia pidetään tämän politiikan menestyksekkäinä edelläkävijöinä. (Berglund, Furåker ja Vulkan, 2014, 166.) Kyky työllistyä ja ennen kaikkea luottamus siihen, että omaa sellaisen osaamisen ja ammattitaidon, jolla on hyvä markkina-arvo, nousevat tällaisilla työmarkkinoilla erityisen arvokkaiksi. Voidaan kuitenkin pohtia, onko joustoturva-politiikka toimiva vain silloin, kun työmarkkinoilla tilanne on vakaa ja noususuuntainen. Kun talous on taantumassa tai lamassa, uusia työpaikkoja ei synny ja vanhatkin katoavat kovaa vauhtia. Tällöin hyvästä työllistymisuskosta ei ole kovin paljon apua, jos työpaikkoja ei yksinkertaisesti ole. Kun työttömien määrä nousee, ruhtinaallisia työttömyyskorvauksia voi olla myös hankala toteuttaa.

Kokemus hallinnan tunteesta on todettu lieventävän muutokseen liittyvän epävarmuuden negatiivisia seurauksia. Työn epävarmuuden kokemukseen liittyy voimattomuus ja kontrollin puutteen tunne, joka on ollut aikaisempien tutkimusten mukaan yhteydessä negatiivisiin hyvinvointivaikutuksiin. Hyvään työllistymisuskoon on taas yhdistetty kokemus omaan urakehitykseen liittyvästä kontrollista, joka vuorostaan näyttää olevan yhteydessä positiivisiin hyvinvointivaikutuksiin. (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro & De Witte 2009.)

Organisaatiomuutoksissa työntekijät sitoutuvat muutokseen todennäköisemmin silloin, kun he voivat vaikuttaa muutokseen ja kokevat, että tilanne on heidän hallinnassaan. Tällöin he myös ymmärtävät helpommin muutoksen tuomat hyödyt ja näkevät oman työpanoksensa merkityksen organisaation kannalta. (Kalyal 2010, 331.) Toisaalta on saatu myös päinvastaisia tutkimustuloksia työepävarmuuden, työpaikkakiusaamisen aiheuttaman huonon työilmapiirin ja työllistymisuskon välisistä yhteyksistä. Tulosten mukaan työepävarmuuden yhteys etenkin kiusaajien itsensä raportoimaan työpaikkakiusaamiseen oli hieman vahvempi vahvan työllistymisuskon vallitessa, ei heikon. Saattaa olla, että stressaavassa epävarmassa työtilanteessa työllistymisuskoon yleensä positiivisena liitetty kontrollin ja voiman tunne voivatkin kanavoitua negatiivisena toimintana, esimerkiksi dominointina, kollegoita kohtaan. (De Cuyper, Baillien & De Witte 2009, 218.)

Työllistymisusko lisää yksilön sopeutumista muuttuviin ja epävarmoihin tilanteisiin, sillä sen avulla yksilö osaa tunnistaa ne mahdollisuudet, joita ympäristöllä on tarjota, sekä työstää omaa asennettaan aktiivisesti. Proaktiivisella suhtautumisella yksilö voi tuottaa itsellensä kokemuksen tilanteen hallinnasta, jolloin sen stressaavuus heikentyy. (Kalyal ym. 2010, 332.) Työllistymisusko toimii resurssina tilanteessa, jossa työn epävarmuus koetaan stressaavana (Lazarus & Folkman 1984). Tätä ajatusta tukee tutkimustulos, jossa työllistymisusko oli negatiivisesti yhteydessä psykologiseen oireiluun (Kirves, De Cuyper, Kinnunen & Nätti 2011, 906). Myllerrykset työmarkkinoilla ja muutokset organisaatioissa näyttäytyvät korkean työllistymisuskon omaaville positiivisina haasteina eikä uhkana omalle työuralle, joka vähentää myös työepävarmuuden kokemusta (De Cuyper ym. 2008, 492).

Työllistymisuskon epävarmuudelta puskuroiva vaikutus voidaan aikaisemman tutkimuksen valossa nähdä siis resurssina, jonka avulla työntekijä pystyy hallitsemaan ja käsittelemään uusia työn vaatimuksia, joita muuttuva työelämä yksilöille asettaa. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Job Demand-Resources, JD-R) mukaan työn vaatimukset voivat käynnistää stressaantumisen ja työuupumuksen polun, kun taas työn voimavarojen oletetaan käynnistävän motivaatiopolun, joka lisää työntekijän hyvinvointia. Sopivassa määrin vaatimukset eivät ole haitallisia, mutta liiallisena yksilö ei ehdi palautua. (Demerouti & Bakker, 2011.) Työllistymisusko työn voimavaratekijänä voi siis vähentää työn vaatimustekijän eli epävarmuuden vaikutuksia yksilön hyvinvointiin. Esimerkiksi

De Cuyper ym. (2009) löysivät kohtalaisen negatiivisen korrelaation työn epävarmuuden ja työllistymisuskon välillä, jota he selittivät sillä, että hyvän työllistymisuskon omaavien työntekijöiden voimavarat vähensivät vaatimusten haitallisia vaatimuksia.

Subjektiiivisen epävarmuuden lisäksi myös objektiivista eli työsuhdetyyppiin liittyvää epävarmuutta voi kompensoida korkean työllistymisuskon avulla. Työllistymisusko voi toimia epävarmuuden hallintakeinona prekaareilla työmarkkinoilla epätyypillisessä työsuhhteessa työskentelevillä. Saattaa olla, että työllistymisuskolla olisi suurempi merkitys epätyypillisessä työsuhhteessa työskenteleville kuin vakituisille kokoaikaisille työntekijöille. Tätä näkemystä voidaan perustella myös psykologisen sopimuksen näkökulmasta, jonka mukaan epätyypillisessä työsuhhteessa työskentelevät työntekijät eivät odottaisikaan työnantajalta vakituisten työntekijöiden tapaan varmuutta vaan sen sijaan koulutusta ja mahdollisuuksia kehittää ammattitaitoaan työssä. (Kirves ym. 2011, 900.)

## **4 Menetelmät**

Kuten ihmistieteissä yleisestikin, myös sosiologiassa tulee pitää mielessä kvantitatiiviseen mittaamiseen liittyvät erityispiirteet ja niiden sovellettavuus yhteiskunnallisiin merkitysjärjestelmiin ja sen toiminnan ymmärtämiseksi. Ihmistieteissä ollaan usein paljon monimuotoisemman todellisuuden kanssa tekemisissä kuin luonnontieteissä, joissa ilmiötä selittävänä tekijänä tutkimuksessa on usein vain yksi tekijä. Tämän vuoksi kaikkia tekijöitä ei pystytä aukottomasti kontrolloimaan. Pystymme kuitenkin selvittämään mitkä tekijät selittävät ilmiötä ja millä tekijöillä on yhteisiä ominaisuuksia. (Metsämuuronen 2006, 565.) Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa käytän monimuuttujamenetelmänä regressioanalyysia, joissa voidaan huomioida useita selittäviä tekijöitä yhtä aikaa. Monimuuttujamenetelmien ohella käytän aineistoa kuvailevia menetelmiä, kuten ristiintaulukointia.



## 4.1 Regressioanalyysi

Analyysimenetelmänä tutkimuksessani käytän monimuuttujamenetelmistä regressioanalyysia, jonka avulla voidaan selvittää useamman selittävän muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan (FSD 2012a). Tämä analyysimenetelmä toimii parhaiten oman tutkimuksen yhteydessä juuri siksi, että selittäviä muuttujia voi olla useampia. Tällöin tuloksista selviää yksittäisen selittävän muuttujan osuus, kun muiden vaikuttavien tekijöiden osuus selitettävään muuttujaan on vakioitu (FSD 2012a). Regressioanalyysin peruskysymyksenä voidaankin pitää sitä, mitkä tekijät selittävät kiinnostuksen kohteena olevaa ilmiötä (Metsämuuronen 2001, 7). Se toimii tilanteessa, jossa joko yritetään löytää laajan muuttujajoukon keskuudesta ne tekijät, jotka yhdessä selittävät kiinnostuksen kohteena olevaa jatkuvaa muuttujaa, tai sillä voidaan tutkia jo entuudestaan tärkeiksi tiedettyjen tekijöiden vaikutusta selittävinä muuttujina. (Emt. 60.) Oman tutkielmani osalta regressioanalyysin tekemistä ohjaa työn epävarmuustekijöistä tuotettu aikaisempi tutkimus, jonka pohjalta pystyn valitsemaan tietynlaisia muuttujia selittämään toimihenkilöiden kokemusta työilmapiiristä. Tälle analyysimenetelmälle asettaa erityisiä haasteita tilanteet, joissa tiedossa ei ole välttämättä mitään teoreettista tietoa siitä, mitä muuttujia malliin pitäisi valita. Koska tietokoneohjelma ei osaa tuottaa muuta tietoa kuin mitä siihen on käyttäjän toimesta syötetty, tulokset voivat olla epävarmoja mikäli analyysiin on valittu epäolennaisia muuttujia. (Emt. 61.)

Muuttujien on oltava luonteeltaan kvantitatiivisia käytettäessä regressioanalyysia. Kvalitatiivisia muuttujia voidaan kuitenkin ottaa malliin mukaan, mikäli niistä tehdään dikotomisias dummy-muuttujia. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 254.) Tässä tutkielmassa tehtävissä analyyseissa esimerkiksi sukupuoli sekä työsuhteen tyyppi koodataan uudelleen kaksiarvoisiksi dummy-muuttujiksi. Muuttujia kuvailen tarkemmin luvussa seitsemän. Linearisessa regressiossa oletuksena on, että selitettävä muuttuja riippuu lineaarisesti selittäivistä muuttujista. Muuttujien välillä on siis suora yhteys: toisen arvon muuttuessa myös toinen muuttuu. (Jokivuori & Hietala 2007, 40.)

Selitettävän muuttujan ja sitä selittävien muuttujien keskinäisen korrelaation tulisi olla regressioanalyysissa kohtuullinen. Selitettävien muuttujien ei kuitenkaan tulisi korreloida liian voimakkaasti keskenään, muuten malliin saattaa tulla mukaan muuttujia, jotka eivät tosiasiallisesti lisää mallin selitysasetta juurikaan. (Metsämuuronen 2006, 645.) Liian voimakas keskinäinen korrelaatio

voi syntyä esimerkiksi siten, että useampi muuttuja mittaa lähes samaa asiaa mittaavaa tunnuslukua (Metsämuuronen 2001, 15). Tämän multikollineaarisuuden uhan vuoksi selittäivistä muuttujista testataan myös keskinäiset korrelaatiot. Kohtuullisen korrelaation lisäksi kaikissa monimuuttujamenetelmissä otoskoon tulisi olla riittävän suuri. Mikäli havaintoyksikköjä on liian vähän, regressiomallin selitysaste nousee liian korkeaksi (Metsämuuronen 2001, 61). Käyttämäni aineiston eli Ammattiliitto Pron työympäristö ja hyvinvointi – työmarkkinatutkimuksen vastaajamäärä oli 10923, joten otoskoon suhteen minulla ei tule analyysissä ongelmia.

Regressioanalyysillä on kaksi erilaista käyttötapaa, konfirmatorinen ja eksploraatiivinen. Konfirmatorinen käyttötapaa nojautuu vahvaan teoreettiseen taustaan, jonka avulla päätetään mitkä selittäjämuuttujat otetaan mukaan analyysiin mukaan. Eksploraatiivisessa tavassa malliin lisätään kaikki selitettävään ilmiöön mahdollisesti liittyvät muuttujat ja lopulliseen malliin valitaan vain kaikista selitysvoimaisimmat muuttujat. (Jokivuori & Hietala 2007, 43.) Koska työn epävarmuuden muodostumista on tutkittu ja teoretisoitu jo aikaisemmin, tässä tutkimuksessa hyödynnän konfirmatorista käyttötapaa. Toisaalta, kuten Jokivuori ja Hietala (emt. 44) esittävät, käytännössä regressioanalyysin käyttö tarkoittaa aina jonkinasteista kompromissia konfirmatorisen ja eksploraatiivisen lähestymistavan välillä.

## 4.2 Kuvailevat menetelmät

Ristiintaulukoinnin ja frekvenssien avulla aineistosta saa tuotettua mielenkiintoista ja tärkeää kuvailevaa tietoa. Ristiintaulukoinnilla on tarkoitus selvittää muuttujien jakautumista ja muuttujien välistä keskinäistä riippuvuutta (FSD 2013a). Tulokset voidaan esittää joko frekvensseinä eli lukumäärinä tai prosenttiosuuksina. Mikäli muuttujien jakaumat ovat toisistaan hyvinkin paljon eroavat, niiden vertailu on hyvin hankalaa. Vertailun helpottamiseksi taulukot esitetään prosenttijakaumina. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 177.) Jotta tuloksista voidaan tehdä koko tutkimusjoukkoa koskevia yleistyksiä, on selvitettävä ristiintaulukoinnissa käytettävien muuttujien riippuvuuden tilastollinen merkitsevyys. Tilastollinen merkitsevyys selviää ristiintaulukoinnin yhteydessä tehtävästä Khiin neliötestistä ( $\chi^2$ -testi). Lähtökohtana eli nollahypoteesina siinä on taulukoitavien muuttujien välinen keskinäinen riippumattomuus. Testillä varmistetaan se, ettei

kyseessä ole sattuma vaan tulos on yleistettävissä koko perusjoukkoon. Raportoitava p-luku kertoo testin tuloksen käytännössä. P-arvot ja niitä vastaavat symbolit raportoinnin yhteydessä ovat seuraavat:

Tilastollisesti erittäin merkitsevä =  $p < 0,001$ \*\*\*

Tilastollisesti merkitsevä =  $p < 0,01$ \*\*

Tilastollisesti melkein merkitsevä =  $p < 0,05$ \*

## 5 Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymys

Useiden tutkimusten mukaan työn epävarmuudella on moninaisia negatiivisia vaikutuksia yksilön hyvinvointiin, kuten aikaisemmin todettiin. Usein on kuitenkin keskitytty ainoastaan yksilötason seurauksiin, mutta tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää työn epävarmuuden yhteyttä koettuun työilmapiiriin. Epävarmuuden ja työllistymisuskon vaikutuksia työyhteisöön on tutkittu esimerkiksi De Cuyperin, Baillien ja De Witten tutkimuksessa (2009), jossa tarkastelun kohteena olivat yhteydet työpaikkakiusaamiseen. Organisaatiotason vaikutuksia on selvittänyt myös Sora ym. (2013), jotka nostivat esiin työepävarmuusilmapiirin käsitteen ja tutkivat epävarmuuden vaikutuksia työntekijöiden väliseen yhteisymmärrykseen.

Tutkimuskysymykseni kuuluu, *kuinka subjektiivisesti koettu työn epävarmuus eli uhka työsuhteen päättymisestä tai työnkuvan huonontumisesta on yhteydessä koettuun työilmapiiriin*. Ilmeneekö epävarmuuden vallitessa kilpailua työntekijöiden välillä tai kiusaamista vai säilyykö ilmapiiri toisiaan tukevana ja suhde esimieheen hyvänä? Tässä tutkimuksessa keskityn juurikin subjektiiviseen, työsuhteen tyypistä tai kestosta riippumattomaan epävarmuuteen. Uhka työsuhteen päättymisestä mittaa subjektiivisen epävarmuuden kvantitatiivista ulottuvuutta ja uhka työnkuvan huonontumisesta taas kvalitatiivista ulottuvuutta. Objektiivinen epävarmuus eli epätyypilliset työsuhteet on tutkimusasetelmassa huomioitu, mutta ne toimivat selittävinä taustamuuttujina.

Haluan tarkastella myös *kuinka työllistymisusko on yhteydessä työilmapiiriin*. Onko yhteys päinvastainen verrattuna epävarmuuden vaikutukseen? Esimerkiksi Lazarus ja Folkman (1984) olivat sitä mieltä, että hyvä työllistymisusko toimii resurssina epävarmassa ja stressaavassa

tilanteessa. Tämän tutkimuksen puitteissa työilmapiiri muodostuu kahdesta osa-alueesta; esimiestyöstä ja työyhteisön toimivuudesta ja vuorovaikutuksesta. Jatkoanalyysissa selvitin lisäksi sitä, että onko työepävarmuuden yhteys työilmapiiriin erilainen toimihenkilöillä, joilla työllistymisusko on vahva verrattuna heikon työllistymisuskon omaaviin toimihenkilöihin. Eli toimiiko hyvä työllistymisusko epävarmuudelta suojaavana tekijänä?

## 6 Aineisto

Aineistoni perustuu Ammattiliitto Pron vuonna 2012 toteuttamaan työympäristö ja hyvinvointi – työmarkkinatutkimukseen, jonka kyselylomake löytyy liitteestä 3. Ammattiliitto Pro on suurin yksityisen sektorin toimihenkilöliitto ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n suurin jäsenliitto. Liitolla on jäseniä yhteensä 130 000, joista työmarkkinoilla 110 000. Pro edustaa yksityisen sektorin toimihenkilöitä, esimiehiä ja asiantuntijoita. Liitto aloitti toimintansa vuonna 2011, kun Toimihenkilöunioni TU ja Ammattiliitto Suora yhdistyivät. (Ammattiliitto Pro 2013a )

Ammattiliitto Pro edustaa siis toimihenkilöitä Suomen työmarkkinoilla. Toimihenkilön määritelmä on suhteellisen laaja ja heitä työskenteleekin hyvin moninaisissa tehtävissä. Tilastokeskuksen jaottelun mukaan sosioekonominen asema muodostuu seuraavista luokista: yrittäjät, ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt, työntekijät, opiskelijat, eläkeläiset ja muut. Alemmat toimihenkilöt ovat palkansaajia toimisto- tai myyntityössä tai toimivat ammateissa, jotka ovat kehittyneet näiden tavanomaisten toimisto- ja myyntitöiden pohjalta. Näissä työtehtävissä on keskeistä symbolien käsittely käsin tai koneilla. Myös työnjohtajat ja muut vastaavat esimiehet tuotantolaitoksissa tms. kuuluvat alempiin toimihenkilöihin. Ylemmistä toimihenkilöistä heidät erottaa se, että he sijoittuvat organisaation suoritustasolle sellaisiin tehtäviin, joissa vaaditaan suppeampaa ja vähemmän teoreettista informaatiota kuin ylemmillä toimihenkilöillä. (Tilastokeskus 2012b.) Käytännössä ylemmät toimihenkilöt toimivat siis korkeakoulututkintoa vaativissa tehtävissä.

Työmarkkinatutkimusaineisto kerättiin keväällä 2012 verkkokyselynä Ammattiliitto Pron työikäisiltä ja työmarkkinoiden käytettävissä olevilta jäseniltä. Kyselylomake koostuu työhyvinvointia ja – ympäristöä kartoittavista strukturoiduista kysymyksistä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Mukana on myös kaksi täysin avointa kysymystä, joissa vastaaja on pystynyt

kertomaan laajemmin omasta työelämästään sekä kiusaamis- ja ilmapiiriongelmissa työyhteisössä. Kyselyyn vastasi yhteensä 10923 henkilöä. Koulutusasteista yleisimmät ovat opistotason koulutus (38,3 %) sekä ammattikoulu (26,6 %) ja ammattikorkeakoulu (20,7 %). Yleisin toimiala toimihenkilöiden kesken on teollisuus, mutta myös ICT-ala ja pankki- ja vakuutusalan toimihenkilöt ovat laajasti edustettuina. Tarkemmat kuvailevat tulokset esitetään luvussa 7.

Tämän tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on huomioitava se, että kyseessä on verkkokysely eli kysely on lähetetty sähköpostilla kaikille Ammattiliitto Pron työikäisille ja työmarkkinoiden käytettävissä oleville jäsenille, jotka ovat ilmoittaneet sähköpostiosoitteensa. Tämä tarkoittaa sitä, että ne jäsenet, jotka eivät käytä sähköpostia tai tietokonetta, rajautuvat otoksen ulkopuolelle. Ei voida kuitenkaan puhua aineiston edustavuuden ongelmasta, sillä Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö -tutkimuksen mukaan 92 prosenttia 16–74 -vuotiaista suomalaisista käytti internetiä. Luku oli vielä korkeampi, 97 prosenttia, 45–54 -vuotiaiden keskuudessa, joka oli omassa tutkimuksessani suurin toimihenkilöiden ikäryhmä. (Suomen virallinen tilasto SVT 2013.) Näiden lukujen pohjalta voidaan sanoa, että mitenkään merkittävä osa toimihenkilöistä ei ole jäänyt kyselyn tavoittamattomiin sen vuoksi, että uusi teknologia asettaisi rajoituksia.

## 7 Muuttujat

### 7.1 Selittävät muuttujat

#### *Taustamuuttujat*

Jotta pystytään todentamaan, että selitettävän ja selittävien muuttujien välillä on tilastollisen yhteyden lisäksi myös todellinen yhteys keskenään, tarvitaan elaboraatiota (Jokivuori & Hietala 2007, 15). Tämän täsmentämisen kautta voidaan sulkea pois kolmannen tekijän vaikutus selitettävän muuttujan eli työilmapiirin ja selittävien muuttujien eli työn epävarmuuden ulottuvuuksien sekä työllistymisuskon välisestä yhteydestä. Käytännössä tämä tarkoittaa taustamuuttujien vakiointia suorittamissani regressiomalleissa. Tässä tutkimuksessa taustamuuttujia on useampia. Vastajat ilmoittivat kyselyssä *sukupuolensa*, jonka regressioanalyysia varten koodasin kaksiarvoiseksi dummy-muuttujaksi. Tällöin 0 = mies ja 1 = nainen. Analyysissa referenssiluokkana toimivat miehet. Myös vastaajien *ikä* on otettu regressioanalyysissa huomioon ja ikä on koodattu seuraaviin luokkiin: alle 25-vuotiaat, 25–34-vuotiaat, 35–44-vuotiaat, 45–54-

vuotiaat sekä yli 55-vuotiaat, jotka valittiin analyysissä vertailuluokaksi. Alun perin vastaajat ovat ilmoittaneet vain ikävuotensa, joten analyysia varten muuttujaa piti muokata.

*Koulutusaste* toimi myös taustamuuttujana. Alkuperäisessä muuttujassa oli 10 eri vaihtoehtoa: Peruskoulu tai sen edeltäjä, Lukio, Ammatillinen koulutus, Opistoasteen koulutus, Ammattikorkeakoulutus, Ylempi ammattikorkeakoulutus, Alempi yliopistokoulutus, Ylempi yliopistokoulutus, Tutkijakoulutus, Jokin muu. Analyysia varten koodasin muuttujan neliluokkaiseksi: Perusaste, Toinen aste, Korkeakoulutus ja Muu koulutus ja jokaisesta luokasta muodostin oman dummy muuttujan ja tällöin 1=Perusaste 0=muut, 1=Toinen aste 0=muut jne. Vertailukohtana analyysissä toimivat toisen asteen koulutuksen käyneet vastaajat korrelaatiotarkastelujen perusteella (kts. luku 8)

Työsuhdetyyppi toimi tutkimuksessa epävarmuuden objektiivisena ulottuvuutena, kuten teoriaosuudessa luvussa kaksi epävarmuuden ulottuvuuksia hahmottelin. Tämä objektiivisesti mitattava epävarmuus ei niinkään ole mielenkiintoni kohteena, vaan enemmänkin selittävänä taustamuuttujana. Työsuhdetyypistä vastaajilta tiedusteltiin kysymyksellä numero 14: *Toiminta työmarkkinoilla viimeisimmän vuoden aikana*, jossa heidän oli mahdollista valita useampi vaihtoehto useiden eri vaihtoehtojen välillä. Tämän kysymyksen pohjalta muodostin uuden, *Työsuhdetyyppi*-nimisen muuttujan. Koska tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää kokemuksia työilmapiiiristä, otin mukaan ainoastaan vastaajat, jotka olivat olleet työsuhteessa viimeisimmän vuoden aikana. Ensimmäisen luokan muodostavat vastaajat, jotka ovat olleet pysyvässä kokoaikatyössä. Toinen luokka sisältää määräaikaissä työsuhteessa työskentelevät, kolmas osa-aikaissä ja neljäs luokka sisältää vuokratyöntekijät. Regressioanalyysia varten muodostin jokaisesta luokasta binaarisen dummy-muuttujan, jolloin pysyvä = 1, muut = 0, määräaikainen = 1, muut = 0 jne. Vakituiset työntekijät valitsin analyysissä vertailuryhmäksi korrelaatiotarkastelujen perusteella, josta kerron lisää luvussa kahdeksan.

Taulukossa 1 esitetään selittävien muuttujien jakaumat kaikkien vastaajien kesken (N=11225). Mukana on siis taustamuuttujien lisäksi myös työn epävarmuuden ja työllistymisuskon muuttujat. Taulukossa esitetään jakaumat lukumäärinä ja prosentteina.

*Taulukko 1 Selittävien muuttujien frekvenssijakaumat*

Muuttuja	N	%
<b>Sukupuoli</b>		
Nainen	6623	59
Mies	4551	42
<b>Ikä</b>		
alle 25-vuotiaat	225	2
25–34-vuotiaat	1742	16
35–44-vuotiaat	2506	22
45–54-vuotiaat	3610	32
55-vuotiaat ja yli	3116	28
<b>Koulutusaste</b>		
Peruskoulu	518	5
Toisen asteen koulutus	7647	69
Korkeakoulutus	2787	25
Muu koulutus	182	2
<b>Työsuhdetyyppi</b>		
Pysyvät	9392	84
Määräaikaiset	804	7
Osa-aikaiset	340	3
Vuokratyöntekijät	334	3
<b>Työpaikan menettäminen uhannut jatkuvasti</b>		
ei lainkaan totta	5083	48
vähän totta	2636	25
puoliksi totta	1387	13
enimmäkseen totta	674	6
täysin totta	733	7
<b>Työnkuva uhannut muuttua huonommaksi</b>		
ei lainkaan totta	3807	37
vähän totta	2855	27
puoliksi totta	1886	18
enimmäkseen totta	1124	11
täysin totta	767	7
<b>Työllistymismahdollisuuteni yleisesti ovat erinomaiset</b>		
ei lainkaan totta	1798	17
vähän totta	2658	25
puoliksi totta	3362	31
enimmäkseen totta	2375	22
täysin totta	597	6
<b>Kaikki vastaajat yhteensä</b>	<b>11225</b>	<b>100</b>

Taulukko 1 perusteella voidaan havaita, että vastaajista naisia on hieman suurempi osuus, 59 prosenttia. Ikäjakauma painottuu keski-ikäisten puolelle yli 45-vuotiaiden osuuden ollessa 60 prosenttia vastaajista. Nuorten, työuriensa alussa olevien ääni jää hyvin hiljaiseksi alle 25-vuotiaiden osuuden ollessa ainoastaan 2 prosenttia. Enemmistöllä toimihenkilöistä on toisen asteen koulutus (69 %) ja noin viidenneksellä korkeakoulututkinto. Epätyypillisiä työsuhteita

toimihenkilöillä on kaikkia palkansaajia vähemmän, kun verrataan vuoden 2011 työvoimatutkimuksen tuloksiin. Valtakunnallisesti kaikista palkansaajien työsuhteista 84 prosenttia oli jatkuvia ja 16 prosenttia määräaikaista. Vuokratyötä teki vuonna 2011 vain prosentti. (Työvoimatutkimus 2011.) Toimihenkilöiden keskuudessa määräaikaista työsuhteita oli 7 prosentilla ja vuokratyösuhteita, kuten myös osa-aikaista työsuhteita, 3 prosentilla. Epätyypillisten työsuhteiden vähyteen vaikuttaa varmasti eniten vastaajien ikäjakauma; lyhyet, määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä erityisesti nuorten keskuudessa.

### *Selittävät muuttujat: Työn epävarmuuden ja työllistymisuskon muuttujat*

Tässä tutkimuksessa selvitän siis työn epävarmuuden yhteyttä työilmapiiriin. Kiinnostukseni kohdistuu subjektiiviseen epävarmuuden kokemukseen, jonka teoreettista taustaa esittelin jo aikaisemmin luvussa 2.2. Merkityksellistä työn epävarmuudessa on juuri yksilön subjektiivinen tulkinta tilanteesta ja se määrittä myös muuttujieni valintaa. Sverke ja Hellgren (2002) jakoivat subjektiivisen epävarmuuden kahteen ulottuvuuteen, määrälliseen ja laadulliseen, jotka ovat työn itsensä menettämisen pelko sekä työn sisällöllisten tekijöiden heikentymisen pelko. Näitä vastaavat omassa tutkimuksessani muuttujat *”Työpaikkani menettäminen on uhannut minua jatkuvasti”* sekä *”Työnkuvani on uhannut muuttua huonommaksi”*, jotka vastaavat tätä teoreettista asetelmaa valittavissa olevista muuttujista kaikista tarkimmin.

Väitteellä *”Työpaikkani menettäminen on uhannut minua jatkuvasti”* selvitettiin vastaajien omakohtaista kokemusta määrällisestä epävarmuudesta. Tätä väitettä vastaajat pystyivät arvioimaan asteikolla *ei lainkaan totta – vähän totta – puoliksi totta – enimmäkseen totta – täysin totta*. Kuten taulukosta 1 nähdään, puolet vastaajista ei ole kokenut työpaikan menettämisen uhkaa lainkaan ja neljännes ainoastaan vähän. Tämä selittynee vakituisessa työsuhteessa työskentelevien toimihenkilöiden suurella määrällä. Toisaalta siis on hyvä huomata, että puolet vastaajista oli kokenut ainakin jonkin tasoista epävarmuutta, vaikkakin äärimmäinen työpaikan menettämiseen liittyvä epävarmuus on edelleen vähäistä. Koska muuttuja oli näin vinosti jakautunut, muodostin siitä kaksiluokkaisen dummy muuttujan. Dummy-muuttujassa vaihtoehdon *ei lainkaan totta* valinneet muodostavat oman ryhmänsä ja kaikki muut jonkin asteista määrällistä epävarmuutta kokevat muodostavat oman ryhmän. Analyysissä käytössä on siis muuttuja 1=Ei lainkaan työpaikan menettämisen uhkaa, 0=Kokemus työpaikan menettämisen uhasta.



Olen koonnut taustamuuttajat eli sukupuolen, iän, koulutusasteen sekä työsuhdetyyppin mukaan ristiintaulukoituna työpaikan menettämisen uhan kanssa taulukkoon 2.

*Taulukko 2 Taustamuuttajat työpaikan menettämisen uhan mukaan (%)*

Työpaikkani menettäminen on uhannut minua jatkuvasti						
	Ei lainkaan totta	Vähän totta	Puoliksi totta	Enimmäkseen totta	Täysin totta	Yhteensä
	%	%	%	%	%	%
<b>sukupuoli ***</b>						
nainen	51	23	13	6	7	100
mies	46	28	14	7	7	100
<b>ikä ***</b>						
alle 25	59	22	8	7	5	100
25–34	56	25	11	4	4	100
35–44	48	26	14	6	6	100
45–54	46	26	13	7	8	100
55 ja yli	46	23	14	8	9	100
<b>koulutusaste ***</b>						
perusaste	47	23	14	9	8	100
toinen aste	48	25	14	7	8	100
korkeakoulutus	51	27	12	6	5	100
muu koulutus	56	21	13	5	5	100
<b>työsuhdetyyppi ***</b>						
vakituinen	50	25	13	6	6	100
määräaikainen	27	24	17	14	19	100
osa-aikainen	45	24	17	6	9	100
vuokratyö	42	25	17	8	8	100

\*p<0,05;\*\*p<0,01;\*\*\*p<0,001

Sukupuolten välillä ei ollut kovin suurta eroa, mutta taulukosta käy ilmi se, että miehet pelkäävät naisia enemmän työpaikkansa puolesta. Työmarkkinoiden rakennemuutos onkin koetellut miehiä hieman rankemmin perinteisen teollisuuden supistuessa Suomessa ja samalla alan toimihenkilöiden määrä on myös supistunut. Työpaikan menettämisen uhka lisääntyy hieman iän myötä toimihenkilöiden keskuudessa. Yli 55-vuotiaista melkein tai täysin totena väitettä piti 17 prosenttia, kun taas alle 25-vuotiaista 12 prosenttia.

Koulutusaste ei näyttänyt muodostavan suuria eroavaisuuksia vastaajien kesken, tosin pelkän perusasteen koulutuksen varassa olevat pelkäävät työnsä menettämistä hieman muita enemmän. Alhaisen koulutustason on tutkittu korreloivan työn epävarmuuden kanssa, mutta tulokset eivät puhuneet suoranaisten syy-seuraus -suhteen puolesta. Kyseessä saattaaakin olla pikemminkin moderoiva vaikutus työepävarmuuden ja sen seurausten välissä. (Näswall ym. 2002, 79.) Alhaisemman koulutustason omaavien työn menettämisen pelko onkin aivan relevanttia, sillä vaatimukset työntekijöiden koulutustason suhteen ovat kasvaneet yleisen koulutustason noustua Suomessa. Erityisesti toimihenkilöille työnantajien asettamat vaatimukset osaamisen ja koulutuksen suhteen ovat intensifioituneet Suomessa vuosien saatossa, kun tarkasteltiin työpaikkailmoituksia vuosien 1944–2009 välillä (Kuokkanen, Varje ja Väänänen 2013).

Työsuhdetyyppi vaikuttaa selkeästi kokemukseen työn menettämisen uhasta. Määräaikaiset kokivat uhkaa kaikista eniten ja kolmannes heistä piti väittämää enimmäkseen tai täysin totena. Myös ruotsalaisten palkansaaajien keskuudessa määräaikaiset työntekijät raportoivat selkeästi enemmän epävarmuuden kokemuksia kuin vakituiset (Berglund, Furåker ja Vulkan 2014). Määräaikaisen työsuhteen onkin todettu olevan yksi merkittävimmistä epävarmuuden selittäjistä (Näswall ym. 2002, 80). Toisaalta tarkasteltaessa vakituisten työntekijöiden suhdetta työpaikan menettämisen uhkaan, ei kuva ole täysin päinvastainen määräaikaisiin verrattaessa. Nykyisen työelämän luonnetta heijastelee osaltaan se, että ainoastaan puolet vakituisista työntekijöistä piti täysin aiheettomana väitettä jatkuvasta työpaikan menettämisen uhasta. Tyypillisesti turvallisena ja pysyvänä pidetty vakituinen työsuhte ei siis enää näyttäydä sellaisena suurelle osalle toimihenkilöistä.

Laadullista työn epävarmuutta tutkimuksessa mittaa muuttuja *”Työnkuvani on uhannut muuttua huonommaksi”*. Vastaajat pystyivät tätäkin väitettä arvioimaan asteikolla *ei lainkaan totta – vähän totta – puoliksi totta – enimmäkseen totta – täysin totta*. Työnkuvan heikentymisen uhkaa koetaan työn menettämisen uhkaa enemmän kaikkien vastaajien tasolla, vaikka jakauma on lähes samankaltainen kummankin muuttujan osalta (Taulukko 1). Työnkuvan jonkinasteisesta heikentymisestä raportoi lähes 12 prosenttiyksikköä enemmän kuin työpaikan menettämisen pelkoa. Vain 37 prosenttia toimihenkilöistä koki työnkuvansa olevan täysin turvassa negatiivisilta muutoksilta. Pelko työnkuvan heikentymisestä nousee varmasti suurelta osin yleistyneiden yt-neuvottelujen ja organisaatiomuutosten aiheuttamista tehtävä- ja työnkuvamuutoksista. Koska tämäkin epävarmuusmuuttuja on vinosti jakautunut, muodostin siitä samanlaisen kaksijakoisen

dummy-muuttujan kuin edellisestäkin. Tällöin vastaajat, jotka eivät lainkaan ole kokenut työnkuvan heikentymisen uhkaa, saavat arvon 1 ja kaikki muut vastaajat arvon 0.

Seuraavassa taulukossa 3 tarkastelen taustamuuttujien vaikutusta työnkuvan heikentymisen suhteen. Tulokset on esitetty prosenttijakaumana.

*Taulukko 3 Taustamuuttujat työnkuvan heikentymisen uhan kokemuksen mukaan (%)*

Työnkuvani on uhannut muuttua huonommaksi						
	Ei lainkaan totta	Vähän totta	Puoliksi totta	Enimmäkseen totta	Täysin totta	Yhteensä
	%	%	%	%	%	%
<b>sukupuoli ***</b>						
nainen	39	27	17	10	7	100
mies	33	28	20	12	7	100
<b>ikä ***</b>						
alle 25	47	28	9	7	9	100
25–34	38	28	16	11	7	100
35–44	35	28	19	11	7	100
45–54	34	28	20	10	8	100
55 ja yli	39	25	17	11	7	100
<b>koulutusaste</b>						
perusaste	38	27	19	10	8	100
toinen aste	36	28	18	11	8	100
korkeakoulutus	37	28	18	11	7	100
muu koulutus	48	26	16	7	4	100
<b>Työsuhtedyyppi ***</b>						
vakituinen	36	28	18	11	7	100
määräaikainen	47	21	16	8	9	100
osa-aikainen	41	23	20	10	6	100
vuokratyö	36	28	21	7	8	100

\*p<0,05;\*\*p<0,01;\*\*\*p<0,001

Toisin kuin jatkuvan työn menettämisen uhan osalta, työnkuvan heikentymisen uhkaa miehet ja naiset raportoivat lähes saman verran. Ikäluokkatkaan eivät kovin suuresti eronneet toisistaan, ainoastaan alle 25-vuotiaat näyttivät raportoivan uhkaa muita ikäryhmiä hieman vähemmän. Laadullinen, työnkuvan heikentymiseen liittyvä epävarmuus jakautui tasaisemmin kaikkien työsuhtedyyppien kesken kuin pelko työsuhteen päättymisestä. Eli tätä epävarmuuden ulottuvuutta määräaikaikaiset eivät raportoineet selkeästi vakituisia enemmän, vaan yhteys oli pikemminkin

päinvastainen: vakituisista 36 prosenttia ei kokenut työnkuvan heikentymisen uhkaa lainkaan, kun taas määräaikaisista näin pystyi sanomaan 47 prosenttia. Vakituudessa työsuhhteessa työskenteleminen lisää siis todennäköisyyttä työnkuvan heikentymiselle. Myös vuokratyöntekijät olivat samoilla linjoilla vakituisten työntekijöiden kanssa. On mahdollista, että määräaikaiset eivät ”ehdi” pelkäämään työnkuvan heikentymisen puolesta, kun päällimmäisenä mielessä on huoli työsuhteen olemassaolosta ylipäättään.

Työllistymisuskon halusin ottaa tutkimusasetelmaan mukaan epävarmuuden vastavoimaksi. Tässä tutkimuksessa työllistymisuskon määritelmä noudattelee samaa linjaa Berntsonin ja Marklundin (2007) sekä De Cuyperin, Van der Heijdenin ja De Witten (2011) kanssa. Näin ollen työllistymisusko kertoo yksilön luottamuksesta omiin työllistymismahdollisuuksiinsa niin organisaation sisällä kuin sen ulkopuolella. Työllistymisuskoa mittasi muuttuja, jonka väitettä ”*Työllistymismahdollisuuteni yleisesti ovat erinomaiset*” tuli arvioida asteikolla *ei lainkaan totta – vähän totta – puoliksi totta – enimmäkseen totta – täysin totta*. Työllistymisuskon jakauma kaikkien vastaajien kesken painottuu selkeämmin heikon uskon puolelle (Taulukko 1). Enimmäkseen tai täysin totena väittämää erinomaisista työllistymismahdollisuuksista piti ainoastaan alle kolmannes kaikista vastaajista. Valtakunnallisten työolotutkimusten perusteella vuonna 2008 41 prosenttia piti mahdollisuuksiaan uuden työpaikan hankkimiseen hyvinä (Lehto & Sutela 2008, 27). Valtakunnallista tulosta tarkasteltaessa on huomioitava se, että työolotutkimuksen aineisto oli kerätty palkansaajilta vielä, kun tilanne työmarkkinoilla oli hyvä, eikä talouskriisiä osattu vielä pelätä.

Seuraavassa taulukossa 4 nähdään kuinka työllistymisusko jakautuu suhteessa taustamuuttujiin.

Taulukko 4 Taustamuuttujat työllistymisuskon mukaan (%)

Työllistymismahdollisuuteni yleisesti ovat erinomaiset						
	Ei lainkaan totta	Vähän totta	Puoliksi totta	Enimmäkseen totta	Täysin totta	Yhteensä
	%	%	%	%	%	%
<b>sukupuoli ***</b>						
nainen	18	25	31	21	5	100
mies	14	24	32	24	6	100
<b>ikä ***</b>						
alle 25	6	20	33	36	5	100
25–34	6	18	38	31	7	100
35–44	7	21	38	27	7	100
45–54	16	28	32	20	5	100
55 ja yli	32	28	21	14	4	100
<b>koulutusaste</b>						
perusaste	31	25	23	17	3	100
toinen aste	19	26	30	20	5	100
korkeakoulutus	9	22	36	28	6	100
muu koulutus	14	26	31	21	8	100
<b>työsuhtedyyppi *</b>						
vakituinen	14	25	33	23	6	100
määräaikainen	19	25	29	22	6	100
osa-aikainen	20	24	27	23	6	100
vuokratyö	14	22	30	28	7	100

\*p<0,05;\*\*p<0,01;\*\*\*p<0,001

Sukupuoli ei tuo vastaajien kesken juurikaan eroavaisuuksia työllistymisuskon suhteen, vaan jakauma noudattelee sekä miesten että naisten kohdalla kaikkien vastaajien jakaumaa. Naiset ja miehet näyttivät raportoivan lähes identtisestä työllistymisuskon jakaumasta. Kiinnostava havainto on se, että usko omiin työllistymismahdollisuuksiin murenee iän myötä. Yli 55-vuotiaista kolmannes ei pidä mahdollisuuksiaan lainkaan erinomaisina. Tulokset noudattelevat samaa linjaa muun aiheesta tehdyn tutkimuksen kanssa (Berglund, Furåker ja Vulkan 2014). Ehkäpä toimihenkilöt pelkäävät ikärasismia eläkeiän lähestyessä, eivätkä usko, että työnantajat arvostavat pitkää työkokemusta. Nuorimmat, juuri tutkinnon suorittaneet ja työuriensa alussa olevat vastaajat pitävät työllistymismahdollisuuksiaan kaikista parhaimpina. He ovat luottavaisia ja itsevarmoja oman osaamisensa suhteen ja sopeutuvat iäkkäämpiä työntekijöitä paremmin työmarkkinoiden

vaatimuksiin, esimerkiksi muuttamalla hanakammin työn perässä (emt. 179). Työsuhteen määräaikaisuus tai sen vakinaisuus ei erotellut vastaajia kovinkaan selkeästi. Tuoreessa suomalaisessa väitöstutkimuksessa saatiin myös samansuuntaisia tuloksia: vakinaiset ja määräaikaiset raportoivat yhtä paljon uskoa työllistymiseensä, eli työsuhteen tyyppi ei suoraan ennustanut työllistymisuskon vaihtelua (Kirves 2014). Omassa tutkimuksessani työsuhdetyyppin suhteen vastaajat erosivat selkeästi ainoastaan vuokratyöntekijöiden kohdalla, kuten taulukosta 4 nähdään. Heillä työllistymisusko näyttää olevan muita vastaajia hieman parempi. Parempi työllistymisusko saattaa selittyä esimerkiksi sillä, että vuokratyöntekijällä on mahdollisuus työllistyä uudelleen helpommin vuokrausyrityksen kautta muihinkin käyttäjäyrityksiin kuin siihen, jossa työntekijä parhaillaan työskentelee. Vuokratyöntekijät saattavat olla myös muita vastaajia hieman nuorempia, jolloin ikä selittäisi parempaa luottamusta omaan työllistymiseen.

Regressioanalyysissä taustaoletuksena on, että selitettävä muuttuja ja sitä selittävät muuttujat korreloivat kohtuullisesti keskenään. Selittävien muuttujien ei kuitenkaan tulisi korreloida liian voimakkaasti keskenään, muuten malliin saattaa tulla mukaan muuttujia, jotka eivät tosiasiallisesti lisää mallin selitysasetta juurikaan. (Metsämuuronen 2006, 645.) Tämän multikollineaarisuuden uhan vuoksi selittävistä muuttujista testattiin keskinäiset korrelaatiot. Korrelaatiot eivät nousseet muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kovinkaan korkeiksi (Liite 1). Selkeästi suurimmat korrelaatiot löytyivät korkeakoulutuksen ja toisen asteen koulutuksen välillä ( $r=-0,840$ ). Lopullisesta regressiomallista jätinkin toisen asteen dummy-muuttujan pois referenssimuuttujaksi. Samoin tein pysyvässä työsuhteessa olevien dummy-muuttujalle, sillä se korreloi hieman liikaa määräaikaisten muuttujan kanssa ( $r=-0,487$ ).

## 7.2 Selitettävät muuttujat

Tutkimusasetelmassani esitin, että haluan selvittää työssä koetun subjektiivisen epävarmuuden yhteyttä työilmapiiriin. Työilmapiiriä voidaan käsitteellistää monin eri tavoin ja eri tutkimuksissa sillä ymmärretäänkin usein hieman eri asioita (kts. esimerkiksi luku 2.4 Sora ym. 2013 ja Kinnunen ym. 2000). Tässä tutkimuksessa työilmapiiri rakentuu kahdesta ulottuvuudesta; työyhteisön toimivuudesta sekä esimiestyöstä. Työyhteisön toimivuus on yksi summamuuttuja, jonka muodostin neljästä eri muuttujasta, sillä saman ilmiön mittaaminen usealla eri mittarilla parantaa

tyypillisesti mittarin reliabiliteettia eli johdonmukaisuutta ja toistettavuutta (FSD2013b). Korkea reliabiliteetti merkitsee kolmea asiaa: sitä, että mittarin osiot mittaavan samankaltaista asiaa, mittarin toistettavuus on hyvä ja se erottelee luotettavasti mitattavat yksilöt toisistaan. (Metsämuuronen 2006, 442–443.) Mittarin reliabiliteetista, eli sen kyvystä mitata johdonmukaisesti ja luotettavasti samaa asiaa, kertoo Cronbachin alfa. Sitä pidetään siis sisäisen konsistenssin mittarina. Työyhteisön toimivuutta ja vuorovaikutusta mittaavan summamuuttujan muodostin seuraavista yksittäisistä väittämistä:

*Olen joutunut kiusanteon, ahdistelun, häirinnän tai vastaavan henkisen väkivallan kohteeksi*  
*Työpaikalla toisia suositaan ja toisia syrjitään*  
*Kilpailu työntekijöiden välillä on liian kovaa*  
*Työpaikallani autetaan ja tuetaan toisia*

Kaikkien muuttujien väittämiä vastaajat pystyivät arvioimaan asteikolla 1=*ei lainkaan totta* – 2=*vähän totta* – 3=*puoliksi totta* – 4=*enimmäkseen totta* – 5=*täysin totta*. Jotta summamuuttuja olisi toimiva, kaikkien muuttujien tulee olla samansuuntaisia. Minusta muuttujaa on mielekkäämpi tarkastella positiivisena, hyvin toimivana työyhteisönä, joten muuttujat ”*Olen joutunut kiusanteon, ahdistelun, häirinnän tai vastaavan henkisen väkivallan kohteeksi*”, ”*Työpaikalla toisia suositaan ja toisia syrjitään*” sekä ”*Kilpailu työntekijöiden välillä on liian kovaa*” on käännetty neljännen muuttujan (*Työpaikallani autetaan ja tuetaan toisia*) kanssa samansuuntaisiksi. Reliabiliteettitarkastelu kertoi työyhteisö-summamuuttujan Cronbachin alfaksi 0,722, joka ihmistieteissä on varsin kelpo tulos. Nunnally ja Bernstein esittävät, että perinteisesti alle 0,60 jääviä alfan arvoja ei tulisi hyväksyä, mutta tästä säännöstä ollaan pikkuhiljaa luopumassa (Metsämuuronen 2006, 68). Seuraavassa taulukossa numero 5 on esitetty summamuuttujan jakauma lukumäärinä ja prosentteina.

*Taulukko 5 Työyhteisön toimivuuden ja vuorovaikutuksen summamuuttujan frekvenssijakauma*

Kokemus työyhteisön toimivuudesta ja vuorovaikutuksesta (työyhteisö koetaan toimivaksi ja vuorovaikutus hyväksi)	N	%
ei lainkaan totta	69	0,7
vähän totta	508	5
puoliksi totta	1912	19
enimmäkseen totta	5274	51
täysin totta	2545	25
yhteensä	10308	100,0

Muuttujan jakauma painottuu enemmän toimivan ja hyvän vuorovaikutuksen työyhteisökokemuksiin. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimus suomalaisista palkansaajista paljastaa, että henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena tutkimushetkellä koki olevansa 4 % vastaajista. Lisäksi 13% oli ollut aikaisemmin, mutta ei kokenut kiusaamista enää. Toisaalta välejä työtovereiden välillä erittäin hyvinä piti 34% palkansaajista ja melko hyvinä 52%. Apua ja tukea koki saavansa jopa kahdeksan kymmenestä vastaajasta. (Vartia 2013, 80.) Myös valtakunnallisesti työyhteisön toimintaa ja vuorovaikutusta pidetään siis pääosin hyvin positiivisena ja onnistuneena.

Esimiestyö on toinen työilmapiiriä määrittävä ulottuvuus tässä tutkimuksessa. Myös se muodostuu useammasta erillisestä muuttujasta, joiden väittämiä vastaajat arvioivat samalla asteikolla kuin edellisiäkkin muuttujia eli 1=*ei lainkaan totta* – 2=*vähän totta* – 3=*puoliksi totta* – 4=*enimmäkseen totta* – 5=*täysin totta*. Esimiestyön summamuuttujan muodostin seuraavista muuttujista:

*Tulen erinomaisesti toimeen esimiesteni kanssa*

*Työtehtävien ja -vastuiden jako on hyvin organisoitu ja valvottu*

*Työpaikan ylin johto ymmärtää työni merkityksen, vaatimukset ja olosuhteet*

Esimiestyön summamuuttujan reliabiliteetista kertova Cronbachin alfa oli 0,730. Tarkastelussa kävi ilmi, että summamuuttujan alfa olisi hiukan parempi (0,732), mikäli muuttuja ”*Tulen erinomaisesti toimeen esimiesteni kanssa*” jätettäisi pois mallista. Ero on kuitenkin hyvin pieni, joten päätin pitää



muuttujan mukana. Positiivisen ja toimivan esimiestyön summamuuttujan jakaumat esitellään taulukossa 6.

*Taulukko 6 Esimiestyön summamuuttujan frekvenssijakauma*

Kokemus esimiestyöstä (Esimiestyö koetaan toimivaksi)	N	%
Ei lainkaan totta	137	3
Vähän totta	1872	18
Puoliksi totta	4324	42
Enimmäkseen totta	3428	33
Täysin totta	918	4
yhteensä	10308	100

Taulukko 6 paljastaa, että kokemukset esimiestyöstä jakautuvat hieman tasaisemmin kuin työyhteisön toiminnan summamuuttujassa. Suurin osa vastaajista pitää vähintään puoleksi totena väittämää hyvin toimivasta esimiestyöstä eli jakauma painottuu selkeästi positiivisen puolelle. Esimiestyö ja johtaminen näyttäytyivät pääosin positiivisessa valossa myös Työterveyslaitoksen haastattelututkimuksessa, jonka mukaan lähes kahdeksan kymmenestä piti päätöksentekoa johdonmukaisena. Lisäksi kaksi kolmasosaa koki saavansa lähiesimieheltään tukea sekä oikeudenmukaista ja tasapuolista kohtelua. (Tuomivaara & Pahkin 2013, 65–66.)

## 8 Tulokset

Tässä luvussa esittelen varsinaisen analyysiosion tulokset. Tutkimuksen tulokset on saatu suorittamalla kaksi erillistä regressiomallia. Työepävarmuuden ja työllistymisuskon yhteys esimiestyöhön selviää luvussa 8.1 ja luvussa 8.2 esitän tulokset työyhteisön toimivuuden ja vuorovaikutuksen osalta.

### 8.1 Esimiestyö

Seuraavaksi tarkastelen subjektiivisen työn epävarmuuden eli työsuhteen menettämisen ja työnkuvan heikentymisen uhan sekä työllistymisuskon yhteyttä esimiestyön kokemukseen työyhteisössä. Analyysi on toteutettu siten, että kaikki selittävät muuttujat on lisätty siihen yhtä

aikaa eli kyseessä on pakottava regressiomalli. Taulukossa 7 on esitetty esimiestyön regressiomalli.

*Taulukko 7 Esimiestyön lineaarinen regressiomalli*

Esimiestyö	B	$\beta$
Vakio	2,701	
<b>Työn epävarmuus ja työllistymisusko</b>		
Ei työpaikan menettämisen uhkaa	,177	,103***
Ei työnkuvan heikentymisen uhkaa	,398	,221***
Työllistymisusko	,165	,214***
<b>Työsuhtedyyppi</b>		
Määräaikaiset	,212	,064***
Osa-aikaiset	,181	,036***
Vuokratyöntekijät	-,009	-,002
Vakituiset	Ref.	Ref.
<b>Koulutusaste</b>		
Perusasteen koulutus	,098	,022*
Muu koulutus	,073	,011
Korkeakoulutus	-,035	-,017
Toisen asteen koulutus	Ref.	Ref.
<b>Sukupuoli</b>		
Nainen	-,076	-,043***
Mies	Ref.	Ref.
<b>Ikä</b>		
Alle 25v	-,235	-,038***
25–34v	-,378	-,160***
35–44v	-,287	-,038 ***
45–54v	-,167	-,091***
Yli 55v	Ref.	Ref.
<hr/>		
R <sup>2</sup>	,156***	
F	133	

\*p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001

Mallin selitysaste eli  $R^2$ -luku on 0,156. Selitysaste ilmoittaa, kuinka suuren osuuden selitettävän muuttujan vaihtelusta mallin kaikki selittävät muuttujat pystyvät yhdessä selittämään. (Jokivuori & Hietala 2007, 46). Malliin valitsemani muuttujat yhdessä selittävät siis 16 prosenttia esimiestyön kokemisesta. Regressiomallin tulee toki olla myös tilastollisesti merkitsevä, jotta tuloksia kannattaa edes lähteä tulkitsemaan. Tilastollisesta merkitsevyydestä kertoo F-testi. Sillä saadaan siis selville se, että sopivatko selittävät muuttujat ylipäättään selittämään haluttua ilmiötä (emt, 46). Esimiestyön regressiomalli on tilastollisesti erittäin merkitsevä, sillä  $p < 0,001$  (taulukko 7).

Työn epävarmuuden ja työllistymisuskon kokemukset osoittautuivat tilastollisesti erittäin merkitseviksi ( $p < 0,001$ ) selittäjiksi esimiestyön kannalta. Työnkuvan huonontumisen uhan puutteella oli kaikista positiivisin yhteys esimiestyön kokemukseen ( $\beta = 0,221$ ). Regressioanalyysissä standardoitu  $\beta$ -kerroin kertoo siitä, kuinka paljon selitettävä muuttuja eli esimiestyön muuttuja muuttuu, kun kasvatetaan selittävää muuttujaa yhden yksikön verran (Metsämuuronen 2002, 23). Samansuuntainen yhteys kuin varmuus työnkuvan pysyvyydestä, oli myös pysyvän työpaikan kokemuksella, mutta ei aivan yhtä voimakkaalla beta-kertoimella 0,103. Subjektiiivinen työn epävarmuus on yhteydessä siis kokemukseen huonosta esimiestyöstä. Mikäli työntekijä pelkää työkuvasa heikentyvän tai menettävänsä nykyisen työpaikkansa, vahvistuu kokemus huonosta esimies-alais-suhteesta. Hyvä työllistymisusko oli myös oletetusti positiivisesti yhteydessä esimiestyön kokemukseen ja melko vahvalla beta-kertoimella 0,214. Jos siis uskoo yleisesti työllistyvänsä hyvin työmarkkinoilla, kokee työn organisoinnin ja työnjohdon onnistuneen, tulee hyvin toimeen esimiehensä kanssa ja uskoo, että myös ylin johto on perillä työn vaatimuksista ja arvostaa sitä. Työnkuvan heikentymisen ja työpaikan menettämisen uhka aiheuttaa taas päinvastaisia kokemuksia.

Vakituiset työntekijät näyttivät raportoivan heikommasta esimies-alais-suhteesta sekä johtamisesta kuin määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät, kun työnkuvan heikentymiseen ja työsuhteen päättymiseen liittyvät subjektiiviset uhat oli vakioitu. Objektiivinen epävarmuus ei tässä mallissa ole siis yhteydessä heikkoon esimiestyöhön, toisin kuin subjektiivinen epävarmuus. Vaikka määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän tulevaisuus on usein hämärä, jokin tekijä heidän tilanteessaan suojaa objektiivisen epävarmuuden negatiiviselta vaikutukselta työilmapiiriin. Sukupuoli vaikutti esimiestyön kokemiseen siten, että naiset raportoivat ongelmista johtamisessa toisin kuin miehet. Iällä oli myös tilastollisesti merkitsevä vaikutus mallissa. Beta-kertoimien

mukaan mitä nuorempi ikä, sitä negatiivisempi kokemus esimiestyön onnistumisesta. Referenssiluokkana toimiva yli 55-vuotiaiden vastaajien ryhmä nousi esiin ikäluokista kaikista positiivisimpana esimiestyön kokemuksen suhteen.

## 8.2 Työyhteisön toimivuus

Seuraavaksi tarkastelen työnkuvan heikentymisen uhan ja työpaikan menettämisen uhan yhteyttä hyvin toimivaan työyhteisöön. Regressiomallissa on mukana epävarmuustekijöiden lisäksi kokemus työntekijän työllistymisuskosta, jonka yhteyttä työilmapiiriin selvitän myös. Mallissa olen jälleen vakioinut myös merkittävimpien taustamuuttujien vaikutuksen ja analyysi on toteutettu pakottavassa regressiomallilla (taulukko 8).

*Taulukko 8 Työyhteisön toimivuuden lineaarinen regressiomalli*

Työyhteisön toimivuus	B	$\beta$
Vakio	3,628	
Työn epävarmuus ja työllistymisusko		
Ei työpaikan menettämisen uhkaa	,263	,159 ***
Ei työnkuvan heikentymisen uhkaa	,382	,221 ***
Työllistymisusko	,058	,079 ***
Työsuhdetyyppi		
Määräaikaiset	,157	,049 ***
Osa-aikaiset	,124	,026 **
Vuokratyöntekijät	-,011	-,002
Vakituiset	Ref.	Ref.
Koulutusaste		
Perusasteen koulutus	-,022	-,005
Muu koulutus	-,097	-,014
Korkeakoulutus	-,031	-,016
Toisen asteen koulutus	Ref.	Ref.
Sukupuoli		
Nainen	-,170	-,100 ***
Mies	Ref.	Ref.
Ikä		
Alle 25v	,004	,001
25-34v	-,002	-,001
35-44v	-,023	-,012
45-54v	-,031	-,018
Yli 55v	Ref.	Ref.
R <sup>2</sup>	0,123***	
F	102	

\*p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001

Toimivan työyhteisön regressiomallin selitysaste oli 0,123 eli työn epävarmuuden ja työllistymisuskon muuttujat yhdessä taustamuuttujien kanssa selittävät 12 prosenttia sosiaalisten suhteiden ja tuen vaihtelusta. Selitysaste on sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa melko hyvä. Malli oli myös tilastollisesti erittäin merkitsevä, joten tuloksia voidaan yleistää ammattiliiton jäsenistöön kokonaisuudessaan.

Myös työyhteisön toimivuuden ja vuorovaikutuksen osalta työn epävarmuuden ulottuvuudet toimivat tilastollisesti erittäin merkitsevinä selittäjinä ( $p < 0,001$ ). Työnkuvan heikentymisen uhan puuttumisella oli jälleen kaikista vahvin beta-kerroin  $\beta = 0,221$  ja se oli yhteydessä hyvin toimivaan työyhteisöön ja positiiviseen kommunikaatioon sen sisällä. Samanlainen yhteys ilmeni myös työpaikan pysyvyyden kokemuksella, kuitenkin ei yhtä voimakkaana ( $\beta = 0,159$ ). Mikäli työntekijä kokee siis työpaikkansa olevan uhattuna ja työnkuvansa heikentymisen mahdollisena, on se yhteydessä ongelmiin työyhteisön ilmapiirissä. Tällöin saattaa ilmetä kiusaamista ja sosiaalisen tuen puutetta työntekijöiden keskuudessa. Toisaalta työllistymisusko toimi edelleen suojaavana tekijänä ja oli yhteydessä tasapuoliseen kohteluun ja hyvään ilmapiiriin työyhteisön sisällä ( $\beta = -0,079$ ).

Naiset raportoivat ongelmista työyhteisön sisällä ( $p < 0,001$   $\beta = -0,100$ ). Heille työyhteisö näyttäytyy siis ristiriitaisempana ja epätasa-arvoisempana kuin miehille. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät kokivat työyhteisön tukevaksi ja tasapuoliseksi, toisin kuin vakituiset työntekijät. Vaikka yhteys oli tilastollisesti erittäin merkitsevä, beta-kerroin oli melko heikko  $\beta = 0,049$ . Samansuuntainen yhteys oli myös osa-aikaisilla työntekijöillä ( $p < 0,01$   $\beta = 0,026$ ). Vakituinen, tyypillinen työsuhde ei siis näytä suojaavan ilmapiiriongelmilta.

### 8.3 Työn epävarmuuden yhteys työilmapiiriin työllistymisuskon mukaan

Kun tarkasteltiin työepävarmuuden ja työllistymisuskon yhteyksiä työilmapiiriin, osoittautui, että työllistymisuskon yhteys oli selkeästi päinvastainen kuin työepävarmuuden. Aikaisemmassa tutkimuksessa työllistymisuskon on todettu moderoivan työepävarmuuden tai työttömyyden negatiivisia vaikutuksia (Silla ym. 2009, Green 2011). Koska oletin, että ensimmäisissä regressiomalleissa tilastollisesti erittäin merkitseväksi tekijäksi muodostunut työllistymisusko saattaisi olla myös tuloksia muuntava tekijä, koetin myös erillisiä analyyseja.

Analyysit toteutin siten, että aluksi muodostin alkuperäisestä työllistymisuskon muuttujasta kaksijakoisen dummy-muuttujan, joka jakoi toimihenkilöt hyvän ja heikon työllistymisuskon ryhmiin. Hyvän työllistymisuskon vastaajaryhmän muodostivat toimihenkilöt, jotka pitivät täysin tai enimmäkseen totena väittämää siitä, että vastaajan työllistymismahdollisuudet yleisesti ovat erinomaiset. Loput vastaajat muodostivat heikon työllistymisuskon ryhmän. Seuraavaksi jaoin koko aineiston sen mukaan oliko vastaajalla hyvä työllistymisusko vai ei ja ajoin samat regressiomallit uudestaan kuin edellä. Regressiotaulukot löytyvät liitteestä 2.

Analyysien perusteella työllistymisusko ei suojaa työssä koetulta epävarmuudelta, kun tarkastellaan sen yhteyttä ilmapiiriin työpaikalla. Varmuus omasta työpaikasta ja työnkuvasta olivat yhteydessä hyvään esimiestyöhön ja toimivaan työyhteisöön niin hyvän työllistymisuskon omaavilla kuin heikon työllistymisuskon omaavilla. Myöskään työsuhteen tyyppiin liittyvän objektiivisen epävarmuuden yhteys ilmapiiriin ei muuttunut, kun yhteyttä tarkasteltiin työllistymisuskon mukaan. Kyseessä näyttäisi olevan siis toisistaan erilliset ilmiöt, työllistymisusko ei välitä tai muunna epävarmuuden yhteyttä työilmapiiriin.

## 8.4 Tutkimuksen luotettavuus

Määrällisessä tutkimuksessa saatujen tulosten luotettavuuteen vaikuttaa paljon se, kuinka onnistuneesti kyselylomake on muodostettu. Olen käyttänyt jo olemassa olevaa aineistoa, joka on kerätty kyselylomakkeella, jonka rakentamisessa en ole ollut itse mukana. Valmis aineisto on ollut hyvin merkittävä myös siksi, että se on ohjannut tämän tutkimuksen kohdalla suuresti tutkimuskysymyksen asettamista. Kyselylomake- eli survey-tutkimuksen yksi merkittävä ominaisuus on se, että tutkija on joutunut luokittelemaan ja kategorisoimaan tutkittavia ilmiöitä jo ennen tutkimuksen aloittamista. Lomakkeelle valmiiksi muotoillut kysymykset ja vastausvaihtoehdot saattavat tarkoittaa kuitenkin vastaajalle hyvinkin erilaisia asioita mitä tutkijalle itselleen. Luotettavimmin kyselytutkimuksella pystytään saamaan tosiasioista. Käyttäytymisestä saatava tieto on hieman epäluotettavampaa ja asenne- ja mielipidetutkimusten kanssa tulee tarkasti arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Näin ollen on hyvä pitää mielessä survey-tutkimuksen tuottaman tiedon mahdollinen pinnallisuus. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 120–121.)

Valittu tiedonkeruumenetelmä myös vaikuttaa siihen, minkälaisia asioita tutkittavat haluavat tutkijalle kertoa. Erityisesti arkaluonteisten tai vaikeiden asioiden tiedusteleminen voi saada hyvinkin erilaisia tuloksia kasvokkain tapahtuvassa kyselyssä ja verkkokyselyssä. Mitä etäisemmäksi haastattelutilanne koetaan, sitä enemmän ja todennäköisemmin tämän kaltaisista ilmiöistä ollaan valmiita raportoimaan. (Räsänen & Sarpila 2013, 69.) Tämän tutkimuksen kohdalla esimerkiksi työpaikkakiusaamiseen liittyvät ilmiöt ovat luultavasti tulleet enemmän esille mitä ne olisivat tulleet kasvokkaisessa haastattelussa.

Monimuuttujamenetelmiä käytettäessä pitää varmistua siitä, että vastaajia eli havaintoyksiköitä on riittävästi. Havaintoja tulisi olla monimuuttujamenetelmissä ainakin 200. (Metsämuuronen 2002, 10.) Oman tutkimukseni osalta tämä ei tuota luotettavuusongelmaa, sillä vastaajia oli yhteensä 10923 ja näin ollen havaintojakin erittäin runsaasti. Multikollineaarisuuden uhka tulee regressioanalyysissä myös sulkea pois. Mikäli selitettävät muuttujat korreloisivat liikaa keskenään, malliin voisi tulla mukaan muuttujia, jotka eivät lisää selitysasetta juuri ollenkaan (Metsämuuronen 2006, 645). Tein muuttujille korrelaatiotarkastelut, jolla varmistin, ettei multikollineaarisuutta ilmentynyt. Korrelaatiotarkastelujen tuloksista kerroin luvussa 7.1.

Vaikka havainnollistan tutkimusasetelmaani nimeämällä työepävarmuuden selittäjäksi ja työilmapiiriin selitettäväksi, ei regressioanalyysissä ole kuitenkaan mahdollista yksiselitteisesti tutkia muuttujien välistä kausaliteettia. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa ylipäätään syy-seuraus -suhteiden todentaminen on hyvin hankalaa, sillä ihmisten toimintaa tutkittaessa on vaikea sulkea pois kokonaan jonkin kolmannen tekijän vaikutus selitettävän ja selittävän muuttujan välillä. Vaikka yhteiskuntatieteissä ei päde samankaltaiset universaaliset säännönmukaiset ja ennustettavat tapahtumaketjut kuten esimerkiksi luonnonlaeissa, on niiden avulla kuitenkin mahdollista jäsentää tutkimusongelma mielekkääksi kokonaisuudeksi. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 167 & 174.) Kolmannen tekijän vaikutusta olen pyrkinyt karsimaan elaboraation avulla eli käyttämällä monimuuttujamenetelmää, jossa voidaan huomioida myös taustamuuttujien vaikutus ilmiöön. Kun on kyse inhimillisestä toiminnasta, jokaista käyttäytymiseen tai mielipiteeseen liittyvää seikkaa ei pystytä kuitenkaan kontrolloimaan. Seuraavassa Johtopäätökset-luvussa pyrin tuomaan esiin myös näitä piiloon jääneitä kolmansia tekijöitä, jotka saattavat selittää saamiani tutkimustuloksia.



## 9 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa on pureuduttu epävakaa taloustilanteen ja työmarkkinoiden muutosten aiheuttamaan työn epävarmuuteen sekä siihen, millälaisia vaikutuksia tällä subjektiivisesti koetulla epävarmuudella on työyhteisön tasolla. Työn epävarmuudella on tutkitusti useita negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin yksilötasolla, kuten tyytymättömyys työhön, ahdistus, depressio, heikko itsetunto ja unettomuus (Chirumbolo ym. 2002). Cheng ja Chan (2008) esittivät meta-analyysissään, että työn epävarmuus korreloi negatiivisesti mm. työtyytyväisyyden, organisatorisen sitoutumisen, työsuorituksen ja luottamuksen kanssa sekä positiivisesti työstä poislähtöaikeiden kanssa. Työepävarmuus on siis yhteydessä heikentyneeseen psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Yksilötason seurauksia on tutkittu paljon, mutta oma mielenkiintoni kohdistui siihen, miten työilmapiiri koetaan, jos työsuhte tai työn mielekäs sisältö ovat uhattuna. Koska hyvä ilmapiiri ja toimivat ihmissuhteet koetaan merkittäviksi työn voimavaroiksi ja koska konfliktit ja ristiriidat työyhteisössä aiheuttavat tyytymättömyyttä sekä huonovointisuutta, on epävarmuuden yhteyttä työilmapiiriin tärkeä selvittää (Vartia 2013, 79). Työilmapiiriä määrittivät tämän tutkimuksen puitteissa kokemus esimiestyön onnistumisesta sekä työyhteisön toimivuudesta ja vuorovaikutuksesta. Hyvän työllistymisuskon on tutkimuksissa todettu toimivan epävarmuudelta suojaavana tekijänä, joten halusin ottaa tutkimusasetelmaan mukaan työllistymisuskon kokemuksen ikään kuin epävarmuudelle vastakkaisena voimana. Selvitin myös työllistymisuskon yhteyttä työilmapiiriin ja tarkastelin toimiiko hyvä työllistymisusko epävarmuudelta suojaavana tekijänä työilmapiirin suhteen.

Tässä luvussa vastataan tutkimuskysymyksiin suorittamani regressioanalyysin ja ristiintaulukointien tulosten avulla. Tutkimuskysymykset määritin luvussa 5. Tarkoitukseni on pohtia työsuhteessa esiintyvien epävarmuuksien yhteyttä työilmapiiriin eli esimiestyön ja työyhteisön toimivuuteen ja toisaalta työllistymisuskon osuutta siihen sekä ilmiötä yhteyksien takana. Keskeiset tulokset regressioanalyysien perusteella olivat seuraavat:

*Varmuus omasta työpaikasta ja työnkuvan pysyvyydestä olivat yhteydessä onnistuneeseen esimiestyöhön sekä hyvin toimivaan työyhteisöön ja positiiviseen kommunikaatioon työyhteisössä.*

*Hyvä työllistymisusko oli yhteydessä toimivaan työyhteisöön ja onnistuneeseen esimiestyöhön.*

*Hyvä työllistymisusko ei suojaa työssä koetulta epävarmuudelta, kun yhteyttä tarkasteltiin työyhteisön tasolla.*

*Epätyypilliset työsuhteet olivat yhteydessä ongelmattomaan työilmapiiriin.*

Tarkastelen saatuja tuloksia myös suhteessa aikaisempaan tutkimukseen työn epävarmuudesta ja työllistymisuskosta. Lisäksi pohdin kysymyksiä, jotka olisivat mielenkiintoisia jatkotutkimuksen kannalta.

## 9.1 Subjekttiivisen epävarmuuden yhteys työilmapiiriin

Työssä koettu subjektiivinen epävarmuus oli tulosten perusteella hyvin yleistä ja sitä koetaan työsuhteen tyypistä riippumatta. Työnkuvan heikentymisen uhka on isompi epävarmuutta tuottava tekijä kaikkien toimihenkilöiden keskuudessa kuin pelko työsuhteen päättymisestä. Vaikka määräaikaissä uhka työsuhteen päättymisestä on suurempi, vakituiset kärsivät määräaikaisia enemmän työn laadullisesta eli sisällöllisestä heikentymisestä. Uskon, että pelko oman työnkuvan heikentymisestä juontaa juurensa pitkälti siitä, että erilaiset organisaatiomuutokset yt-neuvottelujen lisäksi koskettavat tänä päivänä suurta osaa toimihenkilöistä. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ei siis enää näyttäydy synonyymina pysyvälle ja varmalle työsuhteelle. Vaikka määräaikainen työsuhde tuottaa työntekijälle vähemmän turvaa kuin vakituinen työsuhde, ei työmarkkinoilla ole enää asemia, jotka olisivat ehdottoman varmoja tai epävarmoja (Saloniemi & Virtanen 2008). Juuri tämän vuoksi minusta on erittäin tärkeää tutkia nimenomaan *subjektiivista*, työsuhteesta riippumatonta epävarmuutta, vaikka usein epävarmuus on liitetty erityisesti epätyypillisiin

työsuhteisiin, kuten määräaikaisiin työsuhteisiin ja vuokratyöhön. Epätyypilliset työsuhteet eli objektiivinen epävarmuus toimi suorittamassani regressioanalyysissä kuitenkin taustamuuttujana ja sen vaikutus subjektiivisen epävarmuuden ja työilmapiirin väliseen yhteyteen kontrolloitiin tätä kautta.

Työsuhteen tyypistä riippumaton työn epävarmuus oli yhteydessä heikentyneeseen työyhteisön toimintaan. Vuorovaikutus ja toiminta työyhteisössä olivat kielteisiä, sillä epävarmuutta kokevat raportoivat kiusaamista, syrjintää, kilpailua ja sosiaalisen tuen puutetta työyhteisössä. Myös De Cuyper ym. (2009, 216) löysivät tilastollisesti merkitsevän yhteyden työepävarmuuden ja työpaikkakiusaamisen välillä niin kiusaamisen kohteiden kuin kiusaajien itsensä keskuudessa. Kiusaajat saattavat nähdä epävarmuutta kokevat työntekijät helppoina kohteina, sillä epävarmuus voidaan tulkita merkiksi yksilön heikkoudesta, jonka on todettu olevan yksi merkittävimmistä kiusaamista aikaansaavista tekijöistä. Toisaalta koettu epävarmuus voi kanavoitua heikkoina työyhteisötautona ja kiusaamisena, kun yksilö turhautuu työn epävarmuuden aiheuttamaan hämmennykseen ja kontrollin puutteeseen. Koettu epävarmuus oman työpaikan tulevaisuuden suhteen saattaa siis aikaansaada yksilöissä hyvin erilaisia reaktioita ja toimintamalleja työyhteisön jäsenenä.

Yhteyttä työn epävarmuuden ja heikon työyhteisön toiminnan välillä voidaan selittää myös sillä, että muutostilanteissa organisaatiossa työntekijöiden työmäärä ja epävarmuus lisääntyvät ja työyhteisössä alkaa ilmetä kilpailua jäljelle jäävistä paikoista (Baillien & De Witte 2009, 351). Organisaatioilmapiiri saattaa siis muuttua epävarmuuden vallitessa negatiiviseksi. Tutkittaessa organisaatiomuutosten seurauksia työyhteisössä, muutosten aiheuttamat roolikonfliktit ja työepävarmuus olivat yhteydessä työpaikkakiusaamisen lisääntymiseen (emt). Sora ym. (2013) saivat puolestaan selville tutkimuksessaan, että stressitekijänä tunnettu työn epävarmuus vaikutti negatiivisesti yhteisymmärrykseen organisaatiossa. Stressaava ilmapiiri aiheuttaa eriäviä mielipiteitä, väärinkäsityksiä ja ongelmia työyhteisössä. Vuorovaikutusongelmat ja työkavereiden tuen puute alkavat nakertaa työntekijöiden yhtenäisiä rivejä. Oman tutkielmani tulokset subjektiivisesti koetun epävarmuuden yhteydestä työilmapiiriin olivat siis samassa linjassa aikaisemman aiheesta tehdyn tutkimuksen kanssa.

Epävarmuus voi siis heikentää työyhteisön ilmapiiriä ja sen toimintaa, mutta uskon, että vaikutussuhde saattaa olla myös toisen suuntainen. Huono ilmapiiri voi saada yksilöt myös tulkitsemaan muutostilanteet organisaatiossa herkemmin negatiivisesti ja tämän seurauksena kokea epävarmuutta työsuhteessaan. Toisaalta toisiaan tukeva työyhteisö voi toimia myös yksilön voimavarana epävarmuutta vastaan. Työn kautta saadun sosiaalisen tuen on tutkittu vähentävän epävarmuuden negatiivisia vaikutuksia, kuten tyytymättömyyttä työssä, proaktiivista työnhakua ja vastustavaa organisaatiokäyttäytymistä (Lim 1996). Samansuuntaiseen tulkintaan on päästy esimerkiksi Schreursin ym. (2012) suorittamassa tutkimuksessa. Kävi ilmi, että esimieheltä saatu sosiaalinen tuki suojasi työssä koetun epävarmuuden vaihtelulta, kun tutkittiin epävarmuuden yhteyttä organisaatiossa virallisesti vaadittuun työsuoritukseen. Huomion arvoista on se, että työtovereiden sosiaalinen tuki ei muodostunutkaan merkitseväksi tekijäksi tässä suhteessa. Esimiehen sosiaalinen tuki osoittautui tärkeämmäksi avuksi työn epävarmuutta vastaan. Ammattiliitto Pron kyselylomakkeella oli tiedusteltu havaintoja sosiaalisesta tuesta ainoastaan kysymyksellä ”*Työpaikallani autetaan ja tuetaan toisia*”. Kun esimieheltä saatu tuki on tutkitusti hyvin merkittävä puskuri epävarmassa ilmapiirissä, niin jatkossa olisi tärkeää selvittää vastaajilta erikseen kokemus kollegoilta saadusta sosiaalisesta tuesta ja esimieheltä saadusta tuesta.

Esimiestyön rooli on merkittävä työn epävarmuudesta puhuttaessa. Suorittamani analyysin tulosten mukaan subjektiivinen työn epävarmuus eli pelko työpaikan menettämisestä ja työnkuvan heikentymisestä oli yhteydessä huonoon esimiestyöhön. Voi olla, että huono johtaminen lisää kokemusta työn epävarmuudesta, vaikka epävarmuus ei objektiivisin mittarein mitattuna olisikaan lisääntynyt. Johdonmukaisella ja tasapuolisella johtamisella voidaan lisätä työntekijöiden turvallisuuden tunnetta työssä, vaikka yleinen taloustilanne olisikin heikko ja epävakaa. Toisaalta työntekijät, jotka kokevat työpaikkansa ja tehtävänsä turvatuksi, saattavat arvioida esimiestoiminnan onnistumista vähemmän kriittisesti. Voidaan pohtia sitä, että eikö työyhteisö vaadi esimiestyöltä yhtä merkittävää panostusta ja aktiivista työtä hyvän esimies-alaissuhteen ylläpitämiseksi turvallisessa ja vakaassa ympäristössä kuin tilanteessa, jossa organisaatio kohtaa muutoksia ja henkilöstövähennyksiä.

Työn epävarmuuden seurauksia tutkittaessa usein on viitattu psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen. Psykologisella sopimuksella on monia määritelmiä, joista tunnetuin on Denise

Rousseau esittämä. Psykologinen sopimus kuvaa työsuhteessa vallitsevaa vastavuoroista vaihtosuhdetta, jossa yksilöllä on subjektiivinen näkemys työsuhteeseen kuuluvista velvollisuuksista ja oikeuksista. Perinteinen relationaalinen psykologinen sopimus on sisältänyt oletuksen siitä, että työnantaja tarjoaa työntekijälle varman ja vakaan työsuhteen vastineeksi työntekijän lojaaliudesta ja sitoutuneisuudesta (Rousseau 1995). Psykologinen sopimus ei kuitenkaan ole staattinen ja sisällöltään samanlainen koko työuran ajan, vaan se muuttuu, kun organisaatorakenteita, toimintatapoja tai työtehtäviä muutetaan. Useimmiten käy niin, että näitä psykologisen sopimuksen muutoksia ei käsitellä työntekijän ja työnantajan välillä, eikä aiempi psykologinen sopimus vastaa enää uusia työtehtäviä. Tätä kautta tyytymättömyys ja epätietoisuus lisääntyvät. (Franssila 2004, 227.)

Kun työntekijä kokee työsuhteessaan epävarmuutta, tämä heijastuu myös esimiehen ja alaisen väliseen suhteeseen. Työntekijä kokee, ettei hänen työtään arvosteta organisaatiossa ja suhde lähiesimieheen ja tätä ylempään johtoon kärsii. Kehityskeskustelut, yleiset pelisäännöt sekä henkilöstöstrategian läpi käyminen voivat toimia esimiehen ja alaisen välisenä areenana psykologisen sopimuksen neuvottelussa (emt. 228). Saamani tulokset kertovat siis osaltaan työsuhteessa vallitsevan psykologisen sopimuksen säröilystä. Säröilyn myötä lojaliteetti organisaatiota kohtaan heikentyy ja työntekijän työpaikan vaihtoaikheet voimistuvat (Sverke ym. 2002). Samankaltaisiin tuloksiin päästiin myös, kun tutkittiin epävarmuuden vaikutusta psykologiseen oireiluun vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Epävarmuuden yhteys psykologiseen oireiluun oli voimakkaampi vakituisten työntekijöiden kohdalla, sillä pelko työsuhteen päättymisestä koetaan sopimusrikkomuksena, joka heikentää yksilön hyvinvointia. Psykologinen terveys oli tutkittavilla heikompi vielä vuodenkin kuluttua. (Kirves ym. 2011, 906.)

Avoin ja keskusteluun rohkaiseva ilmapiiri organisaatiossa saattaa muodostua hyvinkin merkittäväksi koetun epävarmuuden suhteen. Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressiteorian mukaan ei pelkästään stressaava tapahtuma itsessään, vaan myös sen ennakointi ja odottaminen aiheuttaa ahdistusta, vaikka itse tapahtuma ei lopulta toteutuisikaan. Jo pelkästään yksilön tulkitsema mahdollinen uhka työsuhteen päättymisestä saattaa olla jopa stressaavampaa kuin varsinainen työsuhteen päättyminen. Johdon tärkeä tehtävä onkin kertoa muutosten seurauksista avoimesti ja rehellisesti henkilöstölle mahdollisimman pian, jotta työntekijöiden kokemalla

epävarmuudella olisi mahdollisimman vähäiset negatiiviset seuraukset. Suomalaisen pitkittäistutkimuksen mukaan organisaatiomuutosten kourissa käytetty vahvistava strategia vähensi koettua työepävarmuutta. Mikäli henkilöstö oli siis saatu johdon toimesta vakuutettua työsuhteiden pysyvyydestä, he raportoivat vähentyneestä työepävarmuudesta myöhemmin. Samoin kävi ilmi, että korkea työepävarmuuden aste ennusti heikentyneitä ihmissuhteita työpaikalla. Vaikka ilmapiiri olisi työpaikalla toisia tukeva, sen vaikutus heikkeni kun työn varmuus oli vaakalaudalla. (Kinnunen ym. 2000.)

## 9.2 Työllistymisuskon yhteys työilmapiiriin

Hyvän työllistymisuskon on todettu vähentävän työepävarmuuden aiheuttamia negatiivisia seurauksia. Työllistymisusko puskuroi epävarmuuden vaikutuksia, kun yksilö voi kokea oman uransa kehityksen olevan hänen omassa kontrollissaan. (Cheng & Chan 2008.) Kun työllistymisuskon jakaumaa tarkasteltiin kaikkien vastaajien kesken, kävi ilmi, että toimihenkilöistä 42 prosenttia pitää korkeintaan vähän totena väitettä hyvistä työllistymismahdollisuuksista. Melko suuri osuus toimihenkilöistä raportoi siis suhteellisen heikosta työllistymisuskosta. (Luku 7.1, taulukko 1.) Vahva työllistymisusko oli regressioanalyysin tulosten mukaan yhteydessä hyvin toimivaan työyhteisöön ja hyvään vuorovaikutukseen työyhteisön jäsenten keskuudessa. Vahvan uskon omaan työllistymiseensä joko nykyisessä organisaatiossa tai sen ulkopuolella omaavat toimihenkilöt raportoivat vähemmän sosiaalisen tuen puutetta, kiusaamista, kilpailua ja syrjintää. Hyvä ilmapiiri työyhteisössä voi siis vahvistaa yksilön työllistymisuskoa, jos työtä voi tehdä esimerkiksi itseohjautuvissa hyvin toimivissa tiimeissä, jotka ovat itse vastuussa omasta suorituksestaan ja jossa yksilön osaaminen ja ammattitaito kehittyvät jatkuvasti. Suomalaisessa pitkittäistutkimuksessa selvitettiin työllistymisuskon ja työpaikan vaihtoaikoiden välistä yhteyttä ja sosiaalista tukea tämän yhteyden välittäjinä. Kävi ilmi, että erityisesti kollegoilta saatu sosiaalinen tuki vähensi työpaikan vaihtoaikaita. Yhteyttä ei kuitenkaan ilmennyt esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen kohdalla. (De Cuyper, Mauno, Kinnunen ja Mälikangas 2011) Näin ollen työyhteisössä tulisi mahdollistaa monipuolinen vuorovaikutus työntekijöiden välillä, jotta viralliset ja epäviralliset ihmissuhteet saisivat tilaisuuden kehittyä. Työntekijöitä tulisi rohkaista tekemään yhteistyötä

esimerkiksi erilaisten projektien välityksellä sekä luoda mahdollisuus myös epäviralliseen yhdessäoloon esimerkiksi työajan ulkopuolella erilaisten virkistystilaisuuksien avulla.

Vaikutussuhde saattaa toimia myös toisinpäin eli siten, että työllistymisusko saa aikaan toimivan työyhteisön. Hyvän työllistymisuskon omaavat toimihenkilöt luottaessaan omaan kykyynsä työllistyä ja ollessaan "tilanteen herroina", eivät koe epävarmuutta oman työsuhteensa tulevaisuudesta uhkaavana. Tällöin epävarmuus ei aiheuta kielteistä käyttäytymistä työyhteisössä. Yksilö ei vetäydy tai aseta itseään alttiiksi kiusaamiselle, eikä kanavoi epävarmuuden tuottamaa ahdistusta muihin työyhteisössä. Vahvan työllistymisuskon omaava työntekijä pystyy kenties käsittelemään työsuhteen tulevaisuuteen liittyvät epävarmuustekijät rakentavasti ja näkemään uhkien sijaan mahdollisuuksia. Omat tutkimustulokseni tukivat siis pitkälti aikaisempaa työllistymisuskosta tehtyä tutkimusta, jota esittelin luvussa 3.1.

Psykologisen sopimuksen on sanottu myös muuttuvan työelämän luonteen muuttuessa. Tällöin työsuhteen osapuolten välisessä transaktiossa olennaista ei olisikaan turvallisuus ja lojaalius, vaan työntekijöiden luovuuden, sitoutumisen, aloitteellisuuden ja osaamisen hyödyntämisen vaihtaminen osaamista ja taitoja kehittävään työhön sekä työntekoon, joka vastaa työntekijän omaa arvomaailmaa, elämäntilannetta ja -tyyliä. Työ, jossa yksilö pystyy kehittämään osaamistaan, tarjoaa työntekijän kaipaamaa turvaa nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla. Työnantajan tarjoama työllistyvyyyslupaus saattaaakin nousta merkittävämmäksi elementiksi psykologisessa sopimuksessa kuin työllistymislupaus. (Alasoini 2012b.) Varman työpaikan tarjoaminen ei siis uudessa psykologisessa sopimuksessa olisikaan se olennaisin seikka, vaan pikemminkin sen varmistaminen, että työntekijällä olisi mahdollisuus työllistyä mahdollisimman hyvin myös nykyisen työpaikkansa ulkopuolella.

Voidaan pohtia myös hyvän työllistymisuskon merkitystä työntekijän sitoutumiselle osana psykologista sopimusta. Työnantaja saattaa pelätä työntekijöidensä sitoutumisen ja lojaliteetin heikentymistä, mikäli heidän työllistymiskykyyn panostetaan voimakkaasti. De Cuyper, Mauno, Kinnunen ja Mäkikangas (2011, 261) totesivat tutkimuksessaan, että hyvän työllistymisuskon omaavilla työntekijöillä, joilla oli myös vahva kontrolli omassa työssään, oli myös matalat työpaikan vaihtoaikheet. Työllistymisuskon panostamisen lisäksi organisaatioissa tulisi siis varmistaa

myös riittävä kontrolli ja vaikutusmahdollisuudet työntekijälle. Tätä kautta organisaatio saa sitoutuneita työntekijöitä, joiden työpanos ja kyky työllistyä paranevat. Uudenlaisessa psykologisessa sopimuksessa varman työsuhteen aikaansaama lojaliteetti saattaa korvautua hyvän työllistymiskyvyn ja vaikutusmahdollisuuksien tarjoamisen tuottamalla sitoutuneisuudella työnantajaa kohtaan. Osaamisen kehittämiseen ja ammattitaidon päivittämiseen panostamalla organisaatio saa sitoutuneiden työntekijöiden lisäksi lisää tuottavuutta, tehokkuutta ja kilpailukyvyn kannalta elintärkeää innovatiivisuutta.

Suorittamani analyysin mukaan vahvan työllistymisuskon omaavat työntekijät eivät kokeneetkaan esimiestyötä negatiivisesti. Ehkäpä he ovat juuri niitä toimihenkilöitä, jotka ovat saaneet mahdollisuuden kehittää osaamistaan ja joilla on vahva kokemus omalta alaltaan. Vaikuttaa siis siltä, että onnistuneeseen esimiestyöhön kuuluu olennaisesti osaamisen kehittämisen ja oppimisen mahdollisuuksien tarjoaminen ja työntekijän voimaannuttaminen vahvan, organisaatiosta toiseen siirrettävissä olevan ammattitaidon avulla. Toisaalta vaikutussuhdetta voidaan pohtia myös toisinpäin. Olisiko niin, että hyvän työllistymisuskon omaavilla toimihenkilöillä on matalammat odotukset esimiestyölle. Epävarmassakin ympäristössä luottamus omaan kykyyn työllistyä antaa yksilölle mahdollisuuden kontrolloida omaa urakehitystään, eikä esimiestyön toimivuus ole tässä suhteessa ratkaisevan merkittävää. On myös mahdollista, että hyvä työllistymisusko vähentää kiinnittymistä ja sitoutumista organisaatioon, eikä esimiestyöllekään aseteta näin ollen korkeita odotuksia. (Kts. Berntson, Näswall & Sverke 2010.)

Epävarmuuden yhteys heikoksi raportoituun johtamiseen ja työyhteisön toimintaan on selkeä. Jatkossa olisikin tärkeää pyrkiä kehittämään työn laatua siten, että työntekijät pystyisivät keskittymään laadukkaaseen ja tehokkaaseen työskentelyyn sen sijaan, että yksilön resurssit kuluisivat jatkuvien organisaatiomuutosten, uudelleenjärjestelyiden ja yt-neuvotteluiden pohtimiseen ja pelkäämiseen. Erityisesti esimiesten rooli tällaisessa epävarmuuden ilmapiirissä nousee merkittävään asemaan. Työnantaja ja tätä kautta esimies on vastuussa työntekijöiden fyysisestä ja henkisestä turvallisuudesta, jolloin työntekijöiden henkisten voimavarojen ylläpitäminen osaavalla, oikeudenmukaisella ja osallistavalla johtamisella nousee hyvin merkittävään asemaan. Johtamiseen ja esimiestyöhön panostamalla olisi mahdollista ehkäistä työepävarmuuden tyypillisiä seurauksia, kuten organisaatioon sitoutumisen vähentymistä, heikkenevää työsuoritusta sekä johtoon ja esimieheen kohdistuvan luottamuksen heikentymistä (De



Witte 2005). Hyvällä johtamisella voidaan ehkäistä myös työntekijöiden keskuudessa syntyviä ristiriitoja sekä työpaikkakiusaamista, kun kommunikaatio on avointa ja esimiestyö tasapuolista.

Varsinaisten regressiomallien lisäksi suoritin myös tuloksia syventääkseni lisäanalyysin, jossa tarkastelin muuttuuko työepävarmuuden yhteys työilmapiiriin, kun kyselyyn vastanneet toimihenkilöt jaettiin heikon ja vahvan työllistymisuskon perusteella kahteen ryhmään. Tulosten perusteella työllistymisusko ei toimi välittävänä tai muuntavana tekijänä työepävarmuuden ja työilmapiirin välillä eli kyse saattaa olla hieman eri ilmiöistä. Sekä vahvan että heikon työllistymisuskon omaavilla toimihenkilöillä raportoitu työn epävarmuus oli yhteydessä ongelmiin työilmapiirissä. Myös aikaisempi tutkimus on tämän tuloksen kanssa samoilla linjoilla. Työllistymisuskon on tutkittu olevan negatiivisessa yhteydessä työn epävarmuuteen, mutta se ei kuitenkaan suojannut epävarmuuden negatiivisilta vaikutuksilta työntekijän hyvinvointiin. (Kirves 2014.) Oman tutkimukseni viitekehyksessä voidaan todeta, että työllistymisuskon vaikutus yksilön voimavarana ei siis välttämättä toimi työyhteisön tasolla työn vaatimustekijää eli työepävarmuutta vastaan.

### 9.3 Epätyypilliset työsuhteet

Tämän päivän työelämässä työssä koettu epävarmuus piinaa valitettavan monia toimihenkilöitä, mutta tärkeä huomata, että epävarmuutta esiintyy kaiken tyyppisissä työsuhteissa, ei ainoastaan määräaikaissä tai muuten epätyypillisissä työsuhteissa. Merkittävä tulos omassa tutkimuksessani onkin se, että kaikilla mittareilla mitattuna määräaikaissä eivät ole työmarkkinoiden huono-osaisia. Aikaisempi tutkimus aiheesta on tuottanut hieman ristiriitaisia tuloksia, mutta yksiselitteisesti ei voida julistaa määräaikaissä työssä työskenteleviä työmarkkinoiden huono-osaisuuden kantajiksi. Tässä tutkimuksessa työsuhteen määräaikaisuus oli yhteydessä sekä hyvin toimivaan työyhteisöön että onnistuneeseen esimiestyöhön.

Organisaatiokulttuurin omaksuminen ja työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi pääseminen ei tapahdu hetkessä. Usein pätäkä- ja vuokratyötä tekevät nähdään yrityksen reuna- tai periferiatyövoimana, jolloin he jäävät hieman ulkopuolisiksi työyhteisöstä. Reunatyövoima

työskentelee tyypillisesti vähempiarvoisiksi tai rutiininomaisiksi miellettyissä tehtävissä. Yrityksen omat vakityöntekijät kuuluvat taas ydintyövoimaan, jotka työskentelevät sellaisissa tehtävissä, jota organisaatiossa arvostetaan eniten tai pidetään tärkeimpinä organisaation toiminnan kannalta. Ydintyövoima koostuu ammattitaitoisesta ja monikäyttöisestä henkilöstöstä. (Uhmavaara ym. 2005, 11.) Organisaatiokulttuurin ja työyhteisön täysivaltaisina jäseninä ydintyövoimaan kuuluvat vakituiset työntekijät havaitsevat selkeämmin myös organisaatiossa vallitsevan työilmapiirin. Tämä osaltaan vaikuttaa varmasti siihen, että vakituiset työntekijät raportoivat enemmän syrjintää ja kiusaamista sekä kilpailua kuin osa- ja määräaikaisten työntekijät. Epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevät eivät samalla tavalla havaitse työilmapiirissä vallitsevia lainalaisuuksia ja siinä tapahtuvia muutoksia, jotka usein ovat melko hienovaraisia. He eivät pääse tarpeeksi syvälle ihmissuhteiden kiemuroihin, jotka työpaikallakin voivat olla hyvin haastavia.

Ongelmat työyhteisön toiminnassa ja kommunikaatiossa eivät kuitenkaan voi olla ainoastaan havaitsemiskysymyksiä. Suomalaiset ovat tyypillisesti hyvin työkeskeisiä. Määräaikaaisilla, osa-aikaaisilla ja vuokratyöntekijöillä ei ole samanlaista mahdollisuutta rakentaa työtä osaksi identiteettiä, sillä he eivät pysty samalla tavalla sitoutumaan työnantajaan ja työtehtäviin kuin vakituiset. Vakituudessa, usein myös pitkäkestoisemmassa työsuhteessa työ otetaan henkilökohtaisemmin, enemmän osana omaa itseä ja minuutta. Tällöin ongelmista ja kiistoista työyhteisössä tulee myös henkilökohtaisia ja niitä raportoidaan tämän vuoksi enemmän. Ehkä voidaan sanoa, että epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevät eivät jaksakaan kiinnostua pienimmistä vuorovaikutuskiemuroista työyhteisössä, johon he eivät ole vakituisten työntekijöiden tapaan sitoutuneita.

Kuten aikaisemmin esitin, hyvän työllistymisuskon takana saattaa piillä uudenlainen psykologinen sopimus, jolloin odotukset työnantajaa kohtaan ovat erilaiset kuin aikaisemmin. Pohdin syitä sille, miksi määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevät kokevat työilmapiirin paremmaksi kuin vakituiset. Voisivatko määräaikaaiset toimihenkilöt olla sitä uudenlaista prekaaria työvoimaa, joka siirtyy mielellään ja kivuttomasti projektista toiseen jopa eri työnantajien välillä. Tällöin myös työllistymisuskon tulisi olla tietenkin vahva, jotta työskentely epävarmassa työsuhteessa olisi mielekästä. Luvussa 7.1 tarkastelin työllistymisuskon jakautumista työsuhteen tyypin mukaan ja kävi ilmi, että vastaajat eivät eronneet juuri lainkaan työllistymisuskon suhteen. Lisäksi luvussa 8.3

esitettyjen regressioanalyysin tulosten perusteella työllistymisuskon vahvuus ei muuntanut objektiivisen työepävarmuuden eli epätyypillisen työn yhteyttä työilmapiiriin. Berntsson, Sverke ja Marklund (2006) saivat samansuuntaisia tuloksia tutkiessaan työllistymisuskoa ennustavia tekijöitä. Heidän mukaansa määräaikaiset työsuhteet eivät toimineet ennustajina suhteessa työllistymisuskoon. Työllistymisusko ei siis voi olla selitys sille, että vakituiset toimihenkilöt raportoivat työyhteisön sosiaalisista suhteista ja esimiestyöstä negatiivisemmin kuin määräaikaiset.

Ruotsalainen ja Kinnunen (2013) esittävät tuoreessa yliopistotyöntekijöihin kohdistuvassa tutkimuksessaan, että määräaikaiset työntekijät eivät ole psykologisen sopimuksen täyttymisen tai sen sisällön osalta huono-osaisia, kun heitä verrataan pysyviin työntekijöihin. Psykologisen sopimuksen sisällössä ei ilmennyt eroja vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Kummankin ryhmän psykologisista sopimuksista löytyi niin relationaalisia, transaktionaalisia kuin uudenkin sopimuksen elementtejä. Tutkimuksen tulokset tukivat näkemystä, jonka mukaan psykologisen sopimuksen täyttyminen työsuhteessa toimii voimavaratekijänä, joka on yhteydessä myönteisiin työasenteisiin sekä parantaa työssä suoriutumista ja yksilön hyvinvointia. On otettava huomioon, että yliopistotyöntekijät edustavat hyvin spesifiä ryhmää määräaikaisissa työntekijöissä, eivätkä edusta kattavasti kaikkien palkansaajien tasolla määräaikaisia työntekijöitä. Yliopistotyöntekijät ovat tyypillisesti korkeasti koulutettuja ja suhtautuminen määräaikaaisuuteen voi olla positiivisempi työn projektiluontoisuuden tai vaikkapa jatko-opintojen vuoksi (emt. 15). Ammattiliitto Pron toimihenkilöjäsenillä korkea koulutus sen sijaan on harvinaisempaa ja määräaikaisia työsuhteita on edelleen suhteellisen vähän.

Suomalaisessa tutkimuksessa kävi ilmi, että määräaikaisen työsuhteen vapaaehtoisuudella ja vastentahtoisuudella on merkitystä työllistymisuskon suhteen. Vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät hyötyivät enemmän korkeasta työllistymisuskosta subjektiivisella hyvinvoinnilla mitattuna kuin vastentahtoisesti määräaikaisessa työskentelevät. Vastentahtoiset määräaikaiset saattavat kokea työsuhteen varmuuden arvokkaammaksi ja tärkeämmäksi osaksi psykologista sopimustaan kuin työllistymisuskon. Vapaaehtoisten määräaikaisten on taas helpompi kompensoida työn epävarmuutta hyvällä työllistymisuskolla. (Kinnunen, Mauno, Mälikangas & Nätti 2011). Mielenkiintoista olisi tietää, kuinka moni Ammattiliitto Pron jäsenistä työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa omasta halustaan ja olisiko tällä vaikutusta työilmapiiriin kokemiseen.

Käyttämälläni tutkimusaineistolla tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä asiaa ei ole tiedusteltu vastaajilta.

Epätyypillisen työsuhteen positiivisia seurauksia tulee kuitenkin tarkastella hieman kriittisesti suorittamani tutkimuksen kontekstissa. On otettava huomioon se, että regressiomalleissa työssä koettu subjektiivinen epävarmuus oli vakioitu eli sen vaikutus tuloksiin oli kontrolloitu. On mahdollista, että tulokset olisivat olleet epätyypillistä työtä tekevien osalta erilaisia, jos tätä subjektiivisen epävarmuuden ulottuvuutta ei olisi mallissa kontrolloitu, kokivathan määräaikaiset selkeästi enemmän työn määrällistä epävarmuutta eli pelkoa työsuhteen menettämisestä (taulukko 2 luvussa 7.1). De Witte ym. (2002) olivat päätyneet samankaltaisiin päätelmiin omassa määräaikaaisuuden vaikutuksia pohtineessa tutkimuksessaan. Määräaikaaisuuden positiiviset seuraukset työtyytyväisyyteen sekä organisatoriseen sitoutuneisuuteen tulivat esiin ainoastaan mallissa, jossa subjektiivinen epävarmuus oli vakioitu. On siis mahdollista, että myös toimihenkilöiden osalta epätyypillisten työsuhteiden yhteys työilmapiiriin olisi ollut negatiivinen, jos epävarmuutta olisi tarkasteltu ainoastaan objektiivisen määrityksen kautta, eikä mallissa olisi huomioitu lainkaan pelkoa työsuhteen menettämisestä tai työnkuvan heikentymisestä.

## Lähteet

Aho, Simo & Mäkiäho, Ari (2012) Työolobarometri Lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 29/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

[http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul\\_29\\_2012\\_web.pdf.pdf](http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf)

Viitattu 4.4.2014.

Alasoini Tuomo (2013) Työllistymislupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö, 39–43.

<https://www.tem.fi/files/37653/alasoini.pdf>

Viitattu 19.2.2014.

Alasoini, Tuomo (2012a) Kohti parempaa työelämän laatua Euroopassa? Kolme Pohjoismaata ja EU15 –alue vertailussa. Työelämän tutkimus 10:2, 180–187.

Alasoini, Tuomo (2012b) Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 99–118.

Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.

Ammattiliitto Pro (2013a) [www.proliitto.fi](http://www.proliitto.fi). Viitattu 15.3.2013.

Ammattiliitto Pro (2013b) <http://www.proliitto.fi/fi/tyossa/osa-aikatyo.html>

Viitattu 29.1.2013

Baillien, Elfi & De Witte, Hans (2009) Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy* 30:3, 348–371.

Berglund, Tomas & Furåker, Bengt & Vulkan, Patrik (2014) Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy* 35:1, 165–184.

Berntson, Erik & Marklund, Staffan (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress* 21:3, 279–292.

Berntson, Erik & Näswall, Katharina & Sverke, Magnus (2010) The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy* 31:2, 215–230.

Berntson, Erik & Sverke, Magnus & Marklund, Staffan (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy* 27:2, 223–244.

Cheng, Grand H.-L. & Chan, Darius K.-S. (2008) Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied psychology: An international review*. 57:2, 272–303.

Chirumbolo, Antonio & Hellgren, Johnny & Goslinga, Sjoerd & De witte, Hans & Näswall, Katharina & Sverke, Magnus (2002) Consequences of job insecurity for the organization and the individual: A European Study. Teoksessa Antonio Chirumbolo & Johnny Hellgren & Hans De Witte & Sjoerd Goslinga & Katharina Näswall & Magnus Sverke (toim.) Consequences of job insecurity for the organization and the individual: A European Study. Papers presented at the Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology in Prague 2001, 87–107.  
[http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2002/wlr2002\\_06.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2002/wlr2002_06.pdf)  
 Viitattu 20.11.2013.

De Cuyper, Nele & Mäkikangas, Anne & Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija & De Witte, Hans (2012) Cross-lagged associations between perceived external employability, job Insecurity and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of organizational behavior* 33:6, 770–788.

De Cuyper, Nele & Van der Heijden, B.I.J.M. & De Witte, Hans (2011) Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management* 22:7, 1486–1503.

De Cuyper, Nele & Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla & Mäkikangas, Anne (2011) The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior* 78:2, 253–263.  
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879110001570>  
 Viitattu 21.3.2014.

De Cuyper, Nele & Baillien, Elfi & De Witte, Hans (2009) Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress* 21:3, 206–224.

De Cuyper, Nele & Bernhard-Oettel, Claudia & Berntson, Erik & De Witte, Hans & Alarco, Barbara (2008) Employability and employees' well-being: mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review* 57:3, 488–509.

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. (2011) The job demands–resources model: challenges for future research. *SA Journal of industrial psychology* 37:2, 1–9.

De Witte, Hans (2005) Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of industrial psychology* 31:4, 1–6.  
<http://sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewFile/200/197>  
 Viitattu 29.10.2013.

De Witte, Hans & Näswall, Katharina & Chirumbolo, Antonio & Goslinga, Sjoerd & Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny (2002) Is temporary work a problem? Analysis of its consequences in Belgium, the Netherlands, Italy and Sweden. Teoksessa Chirumbolo, Antonio & Hellgren, Johnny & De Witte, Hans & Goslinga, Sjoerd & Näswall, Katharina & Sverke, Magnus (toim.) Consequences of job insecurity for the organization and the individual: A European Study. Papers presented at the Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology in Prague 2001, 13–50.

[http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2002/wlr2002\\_06.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2002/wlr2002_06.pdf)

Viitattu 12.11.2013.

Eurostat (2011)

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics/fi#Osa-aikaiset\\_palkansaajat\\_ja\\_m.C3.A4.C3.A4r.C3.A4aikaiset\\_palkansaajat](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/fi#Osa-aikaiset_palkansaajat_ja_m.C3.A4.C3.A4r.C3.A4aikaiset_palkansaajat)

Viitattu 19.3.2014.

Franssila, Heljä (2004) Yhteistyön uusi järjestys ja teollisuusyrityksen toiminnan menestystekijät. Teoksessa Riitta Lavikka (toim.) Sopeudu ja vaikuta : Työn tietoisuminen ja sukupuolen pysyvyys. Tampere: Tampere University Press, 221–262.

FSD (2013a) KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Ristiintaulukointi. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>

Viitattu 15.3.2013.

FSD (2013b) KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Mittarin luotettavuus.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html#reliabiliteetti>

Viitattu 13.8.2013.

FSD (2012a) KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Regressioanalyysi. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Viitattu 19.10.2012.

FSD (2012b) KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Faktorianalyysi. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Viitattu 29.10.2012.

Green, Colin P. & Heywood, John S. (2010) Flexible contracts and subjective well-being. *Economic Inquiry* 49:3, 716–729.

Green, Francis (2011) Unpacking the misery multiplier: how employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics* 30:2, 265–276.

Green, Francis (2006) *Demanding Work: the paradox of job quality in the affluent economy*. New Jersey: Princeton University Press.

Greenhalgh, Leonard & Rosenblatt, Zehava (1984) Job insecurity: toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review* 9:3, 438–448.

Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heyes, Jason (2011) Flexicurity, employment protection and the jobs crisis. *Work, employment and society* 25:4, 642–657.

Houseman, Susan (2001) Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review* 55:1, 149–170.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita - Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.

Järvinen, Päivi (2012) Muuttuvan työelämän tila ja tarpeet Suomessa. TEM Raportteja 13/2012. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[http://www.tem.fi/files/33156/TEMrap\\_13\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/33156/TEMrap_13_2012.pdf)  
Viitattu 22.2.2014.

Kalleberg, Arne L. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26 s.341–365.

Kalleberg, Arne L. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74:1, s.1–22.

Kalyal, Hina Jawaid & Berntson, Erik & Baraldi, Stephan & Näswall, Katharina & Sverke, Magnus (2010) The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy* 31:3, 327–344.

Kauppinen, Timo (2012) Työolot. Teoksessa Koskinen, Seppo & Lundqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. s.41–43.  
[www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068\\_2012\\_net.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_net.pdf?sequence=1)  
Viitattu 9.4.2014.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija & Mäkilä, Anne & Nätti, Jouko (2011) Ovatko määräaikaisten työntekijät huono-osaisia? Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, joustaa ja jaksaa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 107–120.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija & Nätti, Jouko & Happonen, Mika (2000) Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior* 21:4, 443–459.

Kirves, Kaisa (2014) Perceived employability: Antecedents, trajectories and well-being consequences. Tampere: Tampere University Press.  
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95219/978-951-44-9428-4.pdf?sequence=1>  
Viitattu 1.6.2014.

Kirves, Kaisa & De Cuyper, Nele & Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko (2011) Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84:28, 899–909.



Klandermands, Bert & Hesselink, John Klein & Van Vuuren, Tinka (2010) Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy* 31:4, 557–577.

Kuokkanen, Anna & Varje, Pekka & Väänänen, Ari (2013) Transformation of the Finnish employee ideal in job advertisements from 1944 to 2009. *Acta Sociologica* 56:3, 213–226.

Lavikka, Riitta (2004) Johdanto: Pysyvyydestä ja muutoksesta. Teoksessa Riitta Lavikka (toim.) *Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoisuus ja sukupuolen pysyvyys*. Tampere: Tampere University Press, 9–20.

Lehto, Anna-Maija & Sutela Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus  
[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf)  
Viitattu 4.10.2012.

Lim, Vivien K. G. (1996) Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations* 49:2, 171–194.

Lyly-Yrjänäinen Maija (2014) Työolobarometri syyskuu 2013: ennakkotietoja. TEM raportteja 5/2014. Työelämä- ja markkinaosasto/Työelämän sääntely -ryhmä  
Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[http://www.tem.fi/files/38687/TEMrap\\_5\\_2014\\_07022014.pdf](http://www.tem.fi/files/38687/TEMrap_5_2014_07022014.pdf)  
Viitattu 19.2.2014.

Mitrinen, Matti (2013) Työmarkkinoiden polarisaatio Suomessa. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.  
[http://www.vatt.fi/file/vatt\\_publication\\_pdf/muistiot\\_33.pdf](http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/muistiot_33.pdf)  
Viitattu 3.2.2014.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (2005) *Työ Leipäläjinä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 167–199.

Metsämuuronen, Jari (2006) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Ky.

Metsämuuronen, Jari (2002) Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä: Regressioanalyysi. Helsinki: International Methelp Ky.

Metsämuuronen, Jari (2001) Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Helsinki: International Methelp Ky.

Näswall, Katharina & De Witte, Hans & Chirumbolo, Antonio & Goslinga, Sjoerd & Hellgren, Johnny & Sverke, Magnus (2002) European unions in the wake of flexible production. Report no 6:2002. Papers presented at the Tenth European

Congress on Work and Organizational Psychology in Prague 2001.

[http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2002/wlr2002\\_06.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2002/wlr2002_06.pdf)

Viitattu 15.11.2013.

Nätti, Jouko & Happonen, Mika & Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (1997) Työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin muutos - vuoden seuranta. Sosiologia 34:4, 3.artikkeli.

Osterman, Paul (2004) Labor market intermediaries in the modern labor market. Teoksessa Robert Giloth (toim.) Workforce intermediaries for the twenty-first century. Philadelphia: Temple University Press, 155–169.

Palanko-Laaka, Kirsti (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työministeriö.

[http://esr.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/07\\_julkaisu/thj359.pdf](http://esr.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj359.pdf)

Viitattu 1.10.2012.

Rosenblatt, Zehava & Ruvio, Ayalla (1996) A test of a multi-dimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. Journal of Organizational Behavior 17:1, 587–605.

Rousseau, Denise (1995) Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements. California: Sage.

Ruotsalainen, Maarit & Kinnunen, Ulla (2013) Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikaisilla yliopistotyöntekijöillä. Työelämän tutkimus 11:1, 1–18.

Räsänen, Pekka & Sarpila, Outi (2013) Internet-lomake vai ei? Verkkokyselylomake postikyselyitä täydentävänä tiedonkeruun menetelmänä. Teoksessa Salla-Maaria Laaksonen & Janne Matikainen & Minttu Tikka (toim.) Otteita verkosta - Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino, 68–83.

Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka (2008) Joustavan huomisen varjossa. Työn epävarmuuden ulottuvuudet ja tulevaisuusodotukset. Teoksessa Tuula Heiskanen & Minna Leinonen & Anu Järvensivu & Simo, Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 78–108.

Saloniemi, Antti & Väisänen, Anna (2012) Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä. Työsuojelurahasto.

[http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-8607.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8607.pdf)

Viitattu 26.1.2014.

Schreurs, Berth H.J. & Van Emmerik, Hetty IJ. & Günter, Hannes & Germeys, Filip (2012) A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. Human Resource Management 51:2, 259–280.

Sennett, Richard (2007) Uuden kapitalismin kulttuuri. Suomentanut Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino.

Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys eli miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomentanut David Kivinen ja Eine Kivinen. Tampere: Vastapaino.

Silla, Inmaculada & De Cuyper, Nele & Gracia, Francisco J. & Peiro, Jose M. & De Witte, Hans (2009) Job insecurity and well-Being: moderation by employability. *Journal of Happiness Studies* 10:6, 739–751.

Sora, Betariz & De Cuyper, Nele & Caballer, Amparo & Peiro, Jose M. & De Witte, Hans (2013) Outcomes of job insecurity climate: The role of climate strength. *Applied Psychology: An International Review* 62:3, 382–405.

Suomen virallinen tilasto SVT (2013) Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö. Helsinki: Tilastokeskus.  
[http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2013/sutivi\\_2013\\_2013-11-07\\_tie\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2013/sutivi_2013_2013-11-07_tie_001_fi.html)  
Viitattu 8.1.2014.

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny & Näswall, Katharina (2006) Job insecurity – A literature eview. National Institute for Working Life and authors.  
[http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006\\_01.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf)  
Viitattu 5.5.2013.

Sverke, Magnus & Näswall, Katharina & Hellgren, Johnny & Chirumbolo, Antonio & De Witte, Hans & Goslinga, Sjoerd (2002) European unions in the wake of flexible production. Report no 6:2002. Papers presented at the Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology in Prague 2001.  
[http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2002/wlr2002\\_06.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2002/wlr2002_06.pdf) Viitattu 15.11.2013.

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–42.

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny & Näswall, Katharina (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7:3, 242–264.

Tanskanen, Antti (2012) Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Unigrafia.  
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1>  
Viitattu 25.10.2012.

Tilastokeskus (2012a) [http://www.stat.fi/meta/kas/osa\\_aikainen.html](http://www.stat.fi/meta/kas/osa_aikainen.html)  
Viitattu 28.12.2012

Tilastokeskus (2012b) [http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon\\_asema/001-1989/4.html](http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon_asema/001-1989/4.html) Viitattu: 25.10.2012.

Tuomivaara, Seppo & Pahkin, Krista (2013) Lähiesimiestyö. Teoksessa Timo Kauppinen & Pauliina Mattila-Holappa & Merja Perkiö-Mäkelä & Anja Saalo & Jouni Toikkanen & Seppo Tuomivaara & Sanni Uuksulainen & Marja Viluksela & Simo Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012 - Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 63–68.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)  
Viitattu 9.4.2014.

Työvoimatutkimus (2014) Helsinki: Tilastokeskus.  
[http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/01/tyti\\_2014\\_01\\_2014-02-25\\_tau\\_014\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/01/tyti_2014_01_2014-02-25_tau_014_fi.html)  
Viitattu 19.3.2014.

Työvoimatutkimus (2013) Helsinki: Tilastokeskus.  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2013/12/tyti\\_2013\\_12\\_2014-01-21\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2013/12/tyti_2013_12_2014-01-21_tie_001_fi.html)  
Viitattu 22.2.2014.

Työvoimatutkimus (2011) Helsinki: Tilastokeskus  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/tyti\\_2011\\_15\\_2012-11-06\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/tyti_2011_15_2012-11-06_fi.pdf)  
Viitattu 12.11.2012.

Työsopimuslaki (2012) <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>  
Viitattu 10.11.2012.

Uhmavaara, Heikki & Niemelä, Jukka & Melin, Harri & Mamia, Tero & Malo, Anita & Koivumäki, Jaakko & Blom, Raimo (2005) Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Työministeriö.  
[http://www.uta.fi/yky/pori/yhteystiedot/mamia\\_tero/2005%20Joutaako%20ty%C3%B6.pdf](http://www.uta.fi/yky/pori/yhteystiedot/mamia_tero/2005%20Joutaako%20ty%C3%B6.pdf)  
Viitattu 21.4.2014.

Vander Elst, Tinne & De Cuyper, Nele & De Witte, Hans (2010) The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: moderator or mediator? Stress and Health 27:3, 215–22.

Vartia, Maarit (2013) Työyhteisön ilmapiiri, työtoverisuhteet ja kiusatuksi tulemisen kokemus. Teoksessa Timo Kauppinen & Pauliina Mattila-Holappa & Merja Perkiö-Mäkelä & Anja Saalo & Jouni Toikkanen & Seppo Tuomivaara & Sanni Uuksulainen & Marja Viluksela & Simo Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012 - Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. s. 79–83.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)  
Viitattu 9.4.2014.

Viitala, Riitta (2007) Työsuhde murroksessa: Lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Antti Kasvio Antti & Johanna Tjäder (Koonneet) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 185–197.

Wilska, Terhi-Anna (2005) Joutaako työ – joutaako perhe? Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Helsinki: Väestöliitto.

<http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/ea5e3f64bbe785e171fe2e1aff242119/1347009915/application/pdf/491295/Joustaako%20ty%C3%B6-joustaako%20perhe.pdf>

Viitattu 13.10.2012.

Virtanen, Pekka & Saloniemi, Antti & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Marianna & Koskenvuo Markku (2006) The working conditions and health of non-permanent employees: Are there differences between private and public labour markets? *Economic and Industrial Democracy* 27:1, 36–65.

## Liitteet

Liite 1. Korrelaatiotarkastelut selitettävien muuttujien välillä.

		Työnkuvani on uhannut muuttua huonommaksi	Työpaikkani menettäminen on uhannut minua jatkuvasti	Työllistymismahdollisuuteni yleisesti ovat erinomaiset	Sukupuoli (nainen)	Alle 25-vuotias	25–34-vuotias	35–44-vuotias	45–54-vuotias	Yli 55-vuotias	Vakituisen	Määräaikaiset	Osa-aikaiset	Vuokratyö	Perusasteen koulutus	Toinasteen koulutus	Korkeakoulutus	Muu koulutus
Työnkuvani on uhannut muuttua huonommaksi	Pearson Correlation	1	,386**	-,166**	-,047**	-,026**	-,015	,008	,022*	-,010	-,007	-,036**	-,008	-,003	,000	,012	-,003	-,032**
	Sig. (2-tailed)		0,000	,000	,000	,007	,124	,439	,025	,317	,460	,000	,407	,775	,970	,227	,783	,001
	N	10439	10383	10203	10398	10425	10425	10425	10425	10425	10439	10439	10439	10439	10439	10439	10439	10439
Työpaikkani menettäminen on uhannut minua jatkuvasti	Pearson Correlation	,386**	1	-,262**	-,036**	-,025*	-,086**	-,014	,034**	,057**	,164**	,128**	,024*	,025**	,017	,045**	-,052**	-,016
	Sig. (2-tailed)	0,000		,000	,000	,010	,000	,142	,001	,000	,000	,000	,016	,009	,081	,000	,000	,104
	N	10383	10513	10275	10472	10499	10499	10499	10499	10499	10513	10513	10513	10513	10513	10513	10513	10513
Työllistymismahdollisuuteni yleisesti ovat erinomaiset	Pearson Correlation	-,166**	-,262**	1	-,062**	,048**	,153**	,150**	-,036**	-,242**	,131**	,010	-,007	,026**	-,074**	-,093**	,133**	,009
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,302	,462	,006	,000	,000	,000	,345
	N	10203	10275	10790	10747	10773	10773	10773	10773	10773	10790	10790	10790	10790	10790	10790	10790	10790

Sukupuoli (nainen)	Pearson Correlation	-,047**	-,036**	-,062**	1	,038**	,044**	,002	,032**	-,082**	,043**	,098**	,043**	-,019*	,039**	-,083**	,069**	-,005
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,847	,001	,000	,000	,000	,000	,049	,000	,000	,000	,617
	N	10398	10472	10747	11174	11162	11162	11162	11162	11162	11174	11174	11174	11174	11174	11174	11174	11174
Alle 25-vuotias	Pearson Correlation	-,026**	-,025*	,048**	,038**	1	-,061**	-,077**	-,099**	-,089**	,101**	,202**	,053**	,054**	-,016	-,080**	,087**	,022*
	Sig. (2-tailed)	,007	,010	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,086	,000	,000	,020
	N	10425	10499	10773	11162	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199
Ikä 25-34-vuotias	Pearson Correlation	-,015	-,086**	,153**	,044**	-,061**	1	-,230**	-,296**	-,266**	-,011	,126**	,032**	,057**	-,071**	-,356**	,422**	-,014
	Sig. (2-tailed)	,124	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,266	,000	,001	,000	,000	0,000	0,000	,139
	N	10425	10499	10773	11162	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199
Ikä 35-44-vuotias	Pearson Correlation	,008	-,014	,150**	,002	-,077**	-,230**	1	-,370**	-,333**	,066**	-,025**	-,015	,009	-,091**	-,053**	,107**	-,014
	Sig. (2-tailed)	,439	,142	,000	,847	,000	,000		0,000	,000	,000	,009	,123	,318	,000	,000	,000	,126
	N	10425	10499	10773	11162	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199
Ikä 45-54-vuotias	Pearson Correlation	,022*	,034**	-,036**	,032**	-,099**	-,296**	-,370**	1	-,428**	,101**	-,067**	-,038**	,030**	-,040**	,214**	-,210**	-,010
	Sig. (2-tailed)	,025	,001	,000	,001	,000	,000	0,000		0,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,309
	N	10425	10499	10773	11162	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199

Yli 55-vuotias	Pearson Correlation	-,010	,057**	-,242**	-,082**	-,089**	-,266**	-,333**	-,428**	1	,128**	-,072**	,010	,041**	,189**	,139**	-,250**	,028**
	Sig. (2-tailed)	,317	,000	,000	,000	,000	,000	,000	0,000		,000	,000	,270	,000	,000	,000	,000	,003
	N	10425	10499	10773	11162	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199	11199
Vakituinen	Pearson Correlation	-,007	-,164**	,131**	-,043**	-,101**	-,011	,066**	,101**	-,128**	1	-,487**	-,310**	,100**	-,041**	,049**	-,016	-,002
	Sig. (2-tailed)	,460	,000	,000	,000	,000	,266	,000	,000	,000		0,000	,000	,000	,000	,000	,088	,796
	N	10439	10513	10790	11174	11199	11199	11199	11199	11199	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225
Määräaika	Pearson Correlation	-,036**	,128**	,010	,098**	,202**	,126**	-,025**	-,067**	-,072**	,487**	1	,058**	,175**	-,020*	-,105**	,124**	,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,302	,000	,000	,000	,009	,000	,000	0,000		,000	,000	,035	,000	,000	,992
	N	10439	10513	10790	11174	11199	11199	11199	11199	11199	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225
Osaaika	Pearson Correlation	-,008	,024*	-,007	,043**	,053**	,032**	-,015	-,038**	,010	,310**	,058**	1	,076**	-,004	-,024*	,026**	,010
	Sig. (2-tailed)	,407	,016	,462	,000	,000	,001	,123	,000	,270	,000	,000		,000	,657	,011	,006	,278
	N	10439	10513	10790	11174	11199	11199	11199	11199	11199	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225
Vuokratyö	Pearson Correlation	-,003	,025**	,026**	-,019*	,054**	,057**	,009	-,030**	-,041**	,100**	,175**	,076**	1	-,011	-,033**	,034**	,019*
	Sig. (2-tailed)	,775	,009	,006	,049	,000	,000	,318	,002	,000	,000	,000	,000		,243	,000	,000	,044
	N	10439	10513	10790	11174	11199	11199	11199	11199	11199	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225



Perusasteen koulutus	Pearson Correlation	,000	,017	-,074**	,039**	-,016	-,071**	-,091**	-,040**	,189**	,041**	-,020*	-,004	-,011	1	-,322**	-,126**	-,028**
	Sig. (2-tailed)	,970	,081	,000	,000	,086	,000	,000	,000	,000	,000	,035	,657	,243		,000	,000	,003
	N	10439	10513	10790	11174	11199	11199	11199	11199	11199	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225
Toisen asteen koulutus	Pearson Correlation	,012	,045**	-,093**	-,083**	-,080**	-,356**	-,053**	,214**	,139**	,049**	-,105**	-,024*	,033**	-,322**	1	-,840**	-,188**
	Sig. (2-tailed)	,227	,000	,000	,000	,000	0,000	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,000	,000		0,000	,000
	N	10439	10513	10790	11174	11199	11199	11199	11199	11199	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225
Korkeakoulutus	Pearson Correlation	-,003	-,052**	,133**	,069**	,087**	,422**	,107**	-,210**	-,250**	-,016	,124**	,026**	,034**	-,126**	-,840**	1	-,074**
	Sig. (2-tailed)	,783	,000	,000	,000	,000	0,000	,000	,000	,000	,088	,000	,006	,000	,000	0,000		,000
	N	10439	10513	10790	11174	11199	11199	11199	11199	11199	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225
Muu koulutus	Pearson Correlation	-,032**	-,016	,009	-,005	,022*	-,014	-,014	-,010	,028**	-,002	,000	,010	,019*	-,028**	-,188**	-,074**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,104	,345	,617	,020	,139	,126	,309	,003	,796	,992	,278	,044	,003	,000	,000	
	N	10439	10513	10790	11174	11199	11199	11199	11199	11199	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225	11225

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Liite 2. Regressiomallit työllistymisuskon mukaan.

Taulukko 9 Toimivan työyhteisön lineaarinen regressiomalli, kun työllistymisusko on heikko

Coefficients <sup>a,b</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	Vakio	3,767	
	Ei työpaikan menettämisen uhkaa	0,266	0,158***
	Ei työnkuvan heikentymisen uhkaa	0,385	0,216***
	Määräaikaiset työntekijät	0,159	0,049***
	Osa-aikaiset työntekijät	0,099	0,02
	Vuokratyöntekijät	-0,086	-0,017
	Vakituiset työntekijät	ref.	ref.
	Perusasteen koulutus	-0,046	-0,012
	Korkeakoulutus	-0,036	-0,019
	Muu koulutus	-0,16	-0,024*
	Toisen asteen koulutus	ref.	ref.
	Nainen	-0,184	-0,108***
	Mies	ref.	ref.
	Ikä alle 25v	0,038	0,006
	Ikä 25-34v	0,033	0,014
	Ikä 35-44v	-0,008	-0,004
	Ikä 45-54v	-0,049	-0,028*
	Ikä yli 55v	ref.	ref.
	R2	,102***	
	F	64,71	
a. Heikko työllistymisusko			
*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001			

Taulukko 10 Toimivan työyhteisön lineaarinen regressiomalli, kun työllistymisusko on hyvä

Coefficients <sup>a,b</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	3,787	
	Ei työpaikan menettämisen uhkaa	0,289	0,171***
	Ei työnkuvan heikentymisen uhkaa	0,39	0,243***
	Määräaikaiset työntekijät	0,114	0,038*
	Osa-aikaiset työntekijät	0,175	0,038*
	Vuokratyöntekijät	0,1	0,023
	Vakituiset työntekijät	ref.	ref.
	Perusasteen koulutus	0,006	0,001
	Korkeakoulutus	0,008	0,004
	Muu koulutus	0,04	0,006
	Toisen asteen koulutus	ref.	ref.
	Nainen	-0,173	-0,107***
	Mies	ref.	ref.
	Ikä alle 25v	0,09	0,019
	Ikä 25-34v	0,023	0,012
	Ikä 35-44v	0,037	0,021
	Ikä 45-54v	0,081	0,046
	Ikä yli 55v	ref.	ref.
	R2	0,102***	
	F	64,7	
a. Hyvä työllistymisusko			
*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001			

Taulukko 11 Esiinestynön lineaarinen regressiomalli, kun työllistymisusko on heikko

Coefficients <sup>a,b</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	Vakio	3,321	
	Ei työpaikan menettämisen uhkaa	0,224	0,127***
	Ei työnkuvan heikentymisen uhkaa	0,45	0,268***
	Määräaikaiset työntekijät	0,241	0,077***
	Osa-aikaiset työntekijät	0,158	0,033**
	Vuokratyöntekijät	0,024	0,005
	Vakituiset työntekijät	ref.	ref.
	Perusasteen koulutus	0,082	0,017*
	Korkeakoulutus	0,02	0,011
	Muu koulutus	0,156	0,024
	Toisen asteen koulutus	ref.	ref.
	Nainen	-0,133	-0,079***
	Mies	ref.	ref.
	Ikä alle 25v	-0,218	-0,044*
	Ikä 25-34v	-0,393	-0,194***
	Ikä 35-44v	-0,254	-0,137***
	Ikä 45-54v	-0,082	-0,045***
	Ikä yli 55v	ref.	ref.
	R2	,094***	
	F	59,13	
a. Heikko työllistymisusko			
*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001			

Taulukko 12 Esimiestyön lineaarinen regressiomalli, kun työllistymisusko on hyvä

Coefficients <sup>a,b</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	Vakio	3,321	
	Ei työpaikan menettämisen uhkaa	0,224	0,127***
	Ei työnkuvan heikentymisen uhkaa	0,45	0,268***
	Määräaikaiset työntekijät	0,241	0,077***
	Osa-aikaiset työntekijät	0,158	0,033
	Vuokratyöntekijät	0,024	0,005
	Vakituiset työntekijät	ref.	ref.
	Perusasteen koulutus	0,082	0,017
	Korkeakoulutus	0,02	0,011
	Muu koulutus	0,156	0,024
	Toisen asteen koulutus	ref.	ref.
	Nainen	-0,133	-0,079***
	Mies	ref.	ref.
	Alle 25v	-0,218	-0,044*
	Ikä 25-34v	-0,393	-0,194***
	Ikä 35-44v	-0,254	-0,137***
	Ikä 45-54v	-0,082	-0,045
	Ikä yli 55v	ref.	ref.
	R2	0,148***	
	F	38,04	
a. Hyvä työllistymisusko			
*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001			

Liite 3. Ammattiliito Pron työympäristö ja hyvinvointi työmarkkinatutkimus.



**1. EN OLE Ammattiliitto Pron jäsen,**

- ☐ enkä kuulu muuhunkaan ammattiliittoon  
☐ vaan kuulun työntekijöiden (SAK) ammattiliittoon, NIMI \_\_\_\_\_  
☐ vaan kuulun muuhun STTK:laiseen toimihenkilöiden ammattiliittoon, NIMI \_\_\_\_\_  
☐ vaan kuulun ylempien toimihenkilöiden (AKAVA) ammattiliittoon, NIMI \_\_\_\_\_  
☐ vaan jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**Miksi taustatietoja kerätään?**

Taustatietoja ei kerätä niiden itsensä vuoksi, vaan niistä muodostetaan suurempia vertailuryhmiä varsinaisten asioiden (työolosuhteet) tilastointiin. Usein epäkohdat tai muu säännönmukainen vaihtelu selittyy taustojen (esim. sukupuoli, ikä, asuinpaikka, toimiala) kautta. Tarkemman ymmärryksen mukaan suunnattu edunvalvontatoiminta on sinun kannaltasi paljon merkityksellisempää kuin jos asioista keskustellaan vain yleistasolla.

**2. SUKUPUOLI**

- ☐ Nainen  
☐ Mies

**3. SYNTYMÄVUOSI (VVVV) \_\_\_\_\_**

**4. ASUINPAIKAN POSTINUMERO (Suomessa) \_\_\_\_\_**

**5. ASUINPAIKKAKUNTA (kunta, ulkomaan alue)**

Valitse asuinpaikkasi tämän vuoden kuntien tai muiden maantieteellisten alueiden joukosta.

**6. TYÖPAIKAN LUOTTAMUSTEHTÄVÄT KULUNEEN VUODEN AIKANA (valitse kaikki tehtäväsi tai siirry seuraavaan kysymykseen)**

	Asema varsinainen varalla	
Pääluottamusmies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Luottamusmies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Osaston luottamusmies	( )	( )
Työsuojeluvaltuutettu	( )	( )
Työpaikkatason tehtäviä (klubivastaava, työpaikkatoimikunnan, ammattiosaston, työpaikkatoiminnan vetäjä,...)	( )	( )
Työsuojelutoimikunnan jäsen	( )	( )
Jokin muu työpaikkatason tehtävä, mikä	( )	( )

**7. MUUT LUOTTAMUSTEHTÄVÄT KULUNEEN VUODEN AIKANA** Valitse tehtäväsi tai siirry seuraavaan kysymykseen.

- ☐ Yhdistyksen luottamustehtäviä (johtokunnan/hallituksen jäsen, puheenjohtaja, koulutusvastaava yms.)  
☐ Piiritason luottamustehtäviä (piiritoimikunnan jäsen, puheenjohtaja, jaoston tai projektiryhmän jäsen yms.)  
☐ Liittotason luottamustehtäviä (valtuuston, hallituksen, neuvottelukunnan yms. jäsen)  
☐ Keskusjärjestötason tehtäviä (valtuuston, aluetoimikunnan yms. jäsen)  
☐ Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**8. MINULLA ON ULKOMAANTAUSTA, KOSKA** (Jos kysymys ei koske sinua, niin hyppää myös seuraava kysymys ja siirry seuraavalle sivulle.)

- ☐ Suomessa työssä oleva ulkomaan kansalainen (väliaikaisesti Suomessa)  
☐ Suomessa työssä oleva syntyperältään ulkomaalainen  
☐ Maahanmuuttajaperheestä, Suomessa syntynyt  
☐ Maahanmuuttaja (Suomen kansalaisuus)  
☐ Maahanmuuttaja (ei Suomen kansalaisuutta)  
☐ Opiskelijana Suomessa  
☐ Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**9. ULKOMAAN VALTIO, JOHON EDELLÄ KYSYTTY ULKOMAANTAUSTANI LIITTYY**

**10. KOULUTUSASTE** (valitse korkein kokonaan tai melkein suoritettu)

- ☐ Peruskoulu tai sen edeltäjä (kansa-, keski-, oppikoulu yms.)  
☐ Lukio  
☐ Ammatillinen koulutus (ammatillinen perustutkinto, kouluaste, ammattitutkinto yms.)  
☐ Opistoasteen koulutus (opistoinsinööri, tekniikko yms.)  
☐ Ammattikorkeakoulutus  
☐ Ylempi ammattikorkeakoulutus  
☐ Alempi yliopistokoulutus (kandidaatti)  
☐ Ylempi yliopistokoulutus (maisteri)  
☐ Tutkijakoulutus (lisensiaatti, tohtori)



( ) Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

## 11. KOULUTUSALA

- ( ) Humanistinen ja kasvatusala
- ( ) Kulttuuriala
- ( ) Yhteiskuntatieteiden ja hallinnon ala
- ( ) Liiketalouden ala
- ( ) Luonnontieteiden ala
- ( ) Tekniikan ja liikenteen ala
- ( ) Luonnonvara- ja ympäristöala
- ( ) Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- ( ) Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
- ( ) Muu ala, mikä \_\_\_\_\_

## 12. KOKEMUS NYKYISESSÄ AMMATISSA (vuotta)

Yhtäjaksoisesti tai pätkittäin. Ilmoita enintään puolen vuoden tarkkuudella {0.0, 0.5, 1.0, ... , 20.0, 20.5, ...} käyttäen pistettä (.) mahdollisena desimaalierottimena.

\_\_\_\_\_

## 13. **PAKOLLINEN KYSYMYKSI:** LIITTOSI TYÖEHTOSOPIMUKSEN (tes) SOVELTAMISALA(vuoden aikana voimassa ollut sopimusala)

Työehtosopimus (tes) on ammattiliiton ja työnantajaliiton solmima sopimus kullakin alalla noudatettavista työehdoista. Tessissä sovitaan esim. palkankorotuksista, muista korvauksista ja työajoista.

Valitse sopimusala (tai sen tutkimuskäyttöä varten muodostettu alaryhmä), jonka työehtoja on sovellettu sinuun kuluneen vuoden aikana tai muu vaihtoehtoista, jos sinuun ei sovelleta Pron työehtosopimusta syystä tai toisesta.

Alat on lueteltu aakkosjärjestyksessä. Tes-pääsektoritunnukset suluissa (F=FINANSSI, I=ICT JA VIESTINTÄ, P=PALVELU, T=TEOLLISUUS ja X,Z = muut vaihtoehdot).

- ( ) Ahtausalan toimihenkilöt (P)
- ( ) Air Finland lentoemännät ja stuerit (P)
- ( ) Air Finland lentäjät (P)
- ( ) Air Finland toimistohenkilöstö (P)
- ( ) ALKO alkoholialan toimihenkilöt (P)
- ( ) Alkoholikaupan myymälähenkilöstö PAM (P)
- ( ) Autoala (liikkeet, maahantuoja, katsastusasemat) (T)
- ( ) Autoliikenne, Erto (P)
- ( ) Crosskey (F)
- ( ) Digita (I)
- ( ) Elintarviketeollisuus (T)
- ( ) Energia-ala (T)
- ( ) Finn-Lab (I)
- ( ) Finnair, lentovirkailijat (P)
- ( ) Finnair, tekniikka (P)
- ( ) Finncomm Airlinesin Cabin (P)
- ( ) Finncomm toimistohenkilöstö (P)
- ( ) Finnish Aircraft Maintenance (FAM) (P)
- ( ) Finnvera (F)
- ( ) Hammaslaboratorioala (P)
- ( ) Hansel (P)
- ( ) HOAS (P)
- ( ) ICT-toimihenkilöt: asiakaspalvelu (I)
- ( ) ICT-toimihenkilöt: verkon rakentaminen ja ylläpito (I)

- ( ) ICT-toimihlöt: (muut) suunnittelu- ja tukitoiminnot ym. (I)
- ( ) Iittalan toimihenkilöt (T)
- ( ) Itella (I)
- ( ) KELA (P)
- ( ) Kemia: lääketeollisuus (T)
- ( ) Kemia: muu kemianteollisuus (T)
- ( ) Kenkä-, nahka-, kultasepät; harja-sivel teoll (KeNa) (T)
- ( ) Kiinteistöpalvelut (P)
- ( ) Kiinteistövälittäjät (F)
- ( ) Kumiteollisuus (T)
- ( ) Laboratorioala (yksityinen) (P)
- ( ) Lasikeraaminen teollisuus (T)
- ( ) Lasitus- ja hiomoteollisuus (T)
- ( ) Lihateollisuus, ostoasiamiehet (T)
- ( ) Luottotieto- ja perintäala (F)
- ( ) Meijerit, MVL (T)
- ( ) Mekaaninen metsäteollisuus (T)
- ( ) MTV3 Oy ja Subtv (I)
- ( ) Pahvin ja paperinjalostus (T)
- ( ) Palkka- ja henkilöstöhallintoala (P)
- ( ) Palvelualat: autorengasala (P)
- ( ) Palvelualat: kopiaointi- ja tulostuspalvelut (P)
- ( ) Palvelualat: toimistokoneiden huolto- ja asennuspalvelut (P)
- ( ) Palvelualat: turvallisuusala (P)
- ( ) Palvelualat: työnvälitysala (P)
- ( ) Palvelualat: muu (P)
- ( ) Paperiteollisuus (paperi ja puumassa) (T)
- ( ) Puusepänteollisuus (T)
- ( ) Rahankäsittely palvelut -ala (F)
- ( ) Rahoitusala (F)
- ( ) Rakennusaine- ja betonteollisuus (P)
- ( ) Rakennusala, sis. asf. ja maanrak. (P)
- ( ) RAY (P)
- ( ) Sampo Pankki (F)
- ( ) Sanoma televisio/Welho (I)
- ( ) Satamien työnjohtajat (P)
- ( ) Suunnittelu- ja konsulttiala (P)
- ( ) TallinkSilja (P)
- ( ) Talotekniikka (P)
- ( ) Taloushallintoala (P)
- ( ) Teknologiaeteollisuus: elektroniikka+sähkö(tietoliikennelaitteet, sähkökoneet, instrumentit) (T)
- ( ) Teknologiaeteollisuus: kone+metallituote(koneet, metallituotteet, kulkuneuvot) (T)
- ( ) Teknologiaeteollisuus: metallien jalostus (terästuotteet, värimetallit, valut) (T)
- ( ) Teknologiaeteollisuus: tietotekniikka (palvelut, ohjelmistot) (T)
- ( ) Tekstiili ja vaatetus (T)
- ( ) Tietotekniikan palvelualan tekniset (I)
- ( ) Tietotekniikan palvelualat, Erto (I)
- ( ) Tullaajat ja huolintatyönjohtajat (P)
- ( ) Työnantajan yleinen ryhmä (TYR) (T)
- ( ) Uusmedia (ei sopimusta) (I)
- ( ) vakuutusala (F)
- ( ) Veikkaus (P)
- ( ) Viestintäala (graafinen) (I)
- ( ) Viestintäala, Wipak MDU (I)
- ( ) Vuokratyövoima, ei Pron sopimusta (P)
- ( ) VVO (P)
- ( ) Yleisradion ohjelmatyöntekijät (I)
- ( ) Yleisradion tekniset (I)
- ( ) Yleisradion toimihenkilöt (I)
- ( ) Ei töissä, esim. päätöim opiskelija, yrittäjä (X)
- ( ) Eläkkeellä (X)
- ( ) En osaa sanoa (Z)
- ( ) Kunta/valtio, työllistetyt (X)
- ( ) Minuun EI sovelleta Pron työehtosopimusta (Z)

( ) Muu ala, mikä (Z)? \_\_\_\_\_

#### 14. TOIMINTA TYÖMARKKINOILLA VIIMEISEN VUODEN AIKANA

**Valitse vaihtoehdot, joissa olet ollut säännöllisesti tai toistuvasti vuoden aikana.**

- ☐ Pysyvä kokoaikatyö (työsuhde toistaiseksi)
- ☐ Määräaikainen kokoaikatyö (työsuhde määräaikainen)
- ☐ Määrä-aikainen/tilapäinen kokoaikatyö, mutta taustalla pysyvä työ, johon voi palata määräaikaisuuden päättyessä
- ☐ Pysyvä osa-aikatyö, viikkotunteja
- ☐ Määräaikainen osa-aikatyö, viikkotunteja
- ☐ Useampi kuin yksi osa-aikatyö
- ☐ Osa-aikalisä
- ☐ Osa-aikaeläke
- ☐ Osittainen hoitovapaa
- ☐ Yrittäjä
- ☐ Toimeksiantoja eri työnteettäjille (ns. freelancer)
- ☐ Lomautettu
- ☐ Työtön
- ☐ Työtön/työvoimapolitiittinen koulutus tai muu toimenpide
- ☐ Työharjoittelu
- ☐ Vuorotteluvapaa, jonka pituus kuukausina
- ☐ Osasairausloma (osasairauspäiväraha)
- ☐ Sairasloma (sairauspäiväraha)
- ☐ (Osa)Kuntoutuella (määräaikainen työkyvyttömyyseläke)
- ☐ Äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa
- ☐ Hoitovapaa
- ☐ Opintovapaa
- ☐ Työvapaa
- ☐ Opiskelu tai työ apurahan turvin
- ☐ Päätoiminen opiskelija (muutoin kuin em.)
- ☐ Armeijassa/siviilipalveluksessa
- ☐ Eläkeläinen
- ☐ Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

#### 15. TYÖSSÄOLO VIIMEISEN VUODEN AIKANA (kuukautta, tämän vuoden huhtikuusta viime vuoden huhtikuuhun) **PAKOLLINEN KYSYMYS**

Työsuhteen normaalit lomat ja vapaat lasketaan työssäoloksi.

Pyöristä lähimpään kokonaiseen kuukauteen.

0 kk (ei töissä koko vuotena)	1 kk	2 kk	3 kk	4 kk	5 kk	6 kk (puolet vuodesta töissä)	7 kk	8 kk	9 kk	10 kk	11 kk	12 kk (koko vuosi töissä)
( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

#### **OHJE: Kysymyksissä kohteena viimeisen vuoden ajanjakso**

Seuraava joukko kysymyksiä koskee pääsääntöisesti noin viimeisen vuoden ajan tapahtumia (keskimäärin/ytteensä/tyypillisesti). Kuva osallisuudestasi työelämään on vakaampi, kun arvioit asioiden tilaa vuositasona.

Kysymyksiin siis tulisi vastata, vaikka et olisikaan työsuhteessa juuri nyt.

Vastaa kysymyksiin muistisi mukaan. Kysymyksissä, jotka eivät ole koskeneet sinua lainkaan vuoden aikana, ole hyvä

ja siirry seuraavaan kohtaan.

## 16. PÄÄTYÖNANTAJA

Alla on lueteltu tällä hetkellä jäsenmäärältään suurimmat Prolaiset työpaikat (konsernitasolla). Valitse listasta nykyinen/viimeisin työpaikkasi vuoden aikana tai kirjoita nimi ilman lyhenteitä "Muu, mikä?" -kohtaan.

- ☐ ABB
- ☐ Barona
- ☐ Bayer Schering Pharma
- ☐ Borealis Polymers
- ☐ Digita
- ☐ DNA
- ☐ Efora
- ☐ Elisa
- ☐ Eltel Networks
- ☐ Empower
- ☐ Etteplan (design center)
- ☐ Finnair
- ☐ Fonecta
- ☐ Fortum
- ☐ G4S Cash Solutions Oy
- ☐ GoExcellent
- ☐ Helsingin OP Pankki Oyj
- ☐ HK Ruokatalo
- ☐ IF
- ☐ ISS Palvelut
- ☐ Itella
- ☐ Kemira
- ☐ Keski-Suomen OP
- ☐ Kone
- ☐ Konecranes
- ☐ Lassila&Tikanoja
- ☐ Lemminkäinen
- ☐ Lindorff Oy
- ☐ Länsi-Suomen OP
- ☐ Manpower
- ☐ Metso
- ☐ NCC
- ☐ Neste Oil
- ☐ Nokia
- ☐ Nokia Siemens Networks Finland
- ☐ OP-Keskus OSK
- ☐ Orion
- ☐ Oulun OP
- ☐ Outokumpu
- ☐ Patria
- ☐ Pohjola Pankki Oy
- ☐ Pöyry
- ☐ Ramboll finland
- ☐ Rautaruukki
- ☐ Relacom finland
- ☐ Sampo Pankki
- ☐ Siemens osakeyhtiö
- ☐ Skanska
- ☐ Stora-Enso
- ☐ STX Finland
- ☐ Tampereen Seudun OP
- ☐ TeliaSonera Finland
- ☐ Tikkurila
- ☐ Turun Seudun OP
- ☐ UPM-Kymmene

- ☐ Valio
  - ☐ Wallac
  - ☐ Wärtsilä
  - ☐ YIT
  - ☐ Yleisradio
  - ☐ MUU, MIKÄ? (myös jos haluat tarkentaa em. konsernitasoa)
- 

**17. JOS TYÖNANTAJASI ON MUU KUIN YKSITYINEN YRITYS** (teollisuus, palvelu),

niin valitse seuraavista (muuten siirry seuraavaan kysymykseen).

- ☐ Valtion virasto, laitos tai oppilaitos
- ☐ Kunta tai kuntayhtymä
- ☐ Seurakunta tai seurakuntayhtymä
- ☐ Valtio- tai kuntaenemmistöinen yritys
- ☐ Valtion liikelaitos
- ☐ Yksityinen yleishyödyllinen yhteisö (ammatti- tai aatteellinen järjestö, säätiö tms.)
- ☐ Yliopisto
- ☐ Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**18. AMMATTI-, TEHTÄVÄ-TAI TOIMINIMIKE** (oma ammattialasi, kirjoita nimi täydellisenä, kuten esim. käyntikortissa)

---

**19. NYKYISEN TAI VIIMEISIMMÄN TYÖSUHTEEN ALKAMISVUOSI**

Minä vuonna aloitit työt nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassasi? Ilmoita vuosiluku nelinumeroisena (VVVV).

---

**20. TYÖSSÄKÄYNTIPAikkAKUNTA** (toimipaikka)

Siirry seuraavaan kysymykseen, jos sama kuin asuinpaikkakuntasi.

**OHJE: Työnantajan toimiala**

Työnantajan toimiala ilmaisee, mitä tuotelajia (teollinen, palvelu) työpaikka tuottaa kotimaisille ja/tai ulkomaisille markkinoille. Päätoimialalla tarkoitetaan tuotelajia, josta suurin osa organisaation tuloksesta muodostuu.

Toimialakäsitteeseen voit tutustua lähemmin Tilastokeskuksen luokitussivuilla, hakusanalla "TOL 2008".

**21. TYÖPAIKAN TOIMIALA**

Valitse (viimeisen vuoden aikaista) työpaikkaasi parhaiten kuvaava toimiala kaksitasoisesta TOL-luokitukselta. Ohessa on myös eräiden alalle tyypillisten yritysten nimiä auttamassa sopivan luokan valintaa.

Huomaa, että organisaation (jonka palveluksessa olet) toimiala ja oma ammatti- tai tehtäväalasi (jota

kysyttiin aikaisemmin) ovat käsitteellisesti eri asia ([esim. taloushallintotehtävät tietotekniikan palveluja myyvässä yrityksessä tai työjohtotehtävät elintarvikealan yhtiössä](#)).

## 22. TYÖPAIKAN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ VUODEN AIKANA

Kuinka monta henkilöä (keskimäärin) on työskennellyt organisaatiossasi (yritys, virasto, laitos)?

- ☐ 1-9
- ☐ 10-19
- ☐ 20-29
- ☐ 30-49
- ☐ 50-99
- ☐ 100-249
- ☐ 250-499
- ☐ 500-999
- ☐ 1000-2999
- ☐ 3000-

## 23. OMAT ALAISET VUODEN AIKANA (henkilöä)

Kuinka monta virallisen esimiesaseman mukaista alaista {0,1,2,3,...} sinulla on ollut (keskimäärin)?

---

## 24. ERITYISET TYÖSUHTEET VIIMEISEN VUODEN AIKANA

Luokittele vuotesi taulukon työsuhteiden lajeissa. Jätä (rivi) tyhjäksi, jos ei ollut lainkaan (0-4 %).

	% -osuus työssäolokuukausista	
	enintään vähän yli puolet (5- 74%)	valtaosa tai kokonaan (75-100 %)
Vuokratyö (jossa työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta)	( )	( )
Kutsuttaessa töihin tuleva	( )	( )
Työsuhteet sirpaleisia (ketjuuntuvat saman tai eri työnantajan lyhyistä	( )	( )

työsuhteista)

## 25. TYÖAIKAMUODOT VIIMEISEN VUODEN AIKANA

Luokittele vuotesi taulukon työaikalajeissa, joka käsittää ryhmät A-C ja muut työajan lajit. Jätä (rivi) tyhjäksi, jos lajia ei ollut lainkaan (= 0-4%).

	<b>%-osuus työssäoloajan mahdollisista tapauksista</b>	
	enintään vähän yli puolet (5-74 %)	valtaosa tai kokonaan (75-100 %)
A Maanantain ja perjantain välillä viikolla työssäolo	( )	( )
A Lauantaina työssäolo	( )	( )
A Sunnuntaina työssäolo	( )	( )
B Päivällä (n. klo 06- 18) vuorokaudesta tapahtuva työnteko	( )	( )
B Illalla (n. klo 19-21) tapahtuva	( )	( )
B Yöllä (n. klo 22-05) tapahtuva	( )	( )
C Vuorotyö 2:ssa vuorossa	( )	( )
C Vuorotyö 3:ssa tai useammassa vuorossa	( )	( )
C Vuorotyö myös keskeytyy viikonloppuisin	( )	( )
Periodi- tai jaksotyö (jossa yli 8h tai 40h/vko työaika tasoittuu pidemmällä aikavälillä)	( )	( )
Palautumisjakso työstä kerralla enemmän kuin 5 vuorokautta	( )	( )
Virallisina vapaapäivinä	( )	( )

työssäolo (joulu, uusi  
vuosi, pääsiäinen,  
juhannus,  
itsenäisyyspv,...)

Osa-aikatyö tai muu  
lyhennetyn työviikon  
muoto

( ) ( )

Työajat  
epäsäännöllisesti  
vaihtelevaa  
(ennakoimaton,  
sattumanvarainen)

( ) ( )

Jokin muu  
työaikakäyttötymisen  
muoto, mikä

( ) ( )

## 26. TYÖYMPÄRISTÖN FYYSISET RISKI- JA MUUT HAITTATEKIJÄT

Onko työssäsi havaittu seuraavia työsuojelullisia riskitekijöitä viimeisen vuoden aikana? Valitse ne, joista olet varma.

- ☐ kylmyys
- ☐ kuumuus
- ☐ veto
- ☐ melu
- ☐ pöly
- ☐ likaisuus
- ☐ heikko tai häikäisevä valaistus
- ☐ puutteellinen ilmanvaihto
- ☐ kosteus
- ☐ värinä
- ☐ ärsyttävät tai syövyttävät aineet
- ☐ savut, kaasut ja höyryt
- ☐ rikkinäiset tai huonokuntoiset työvälineet
- ☐ työhön soveltumattomat ohjelmistot
- ☐ vialliset tekniset laitteet
- ☐ puutteellinen ergonomia
- ☐ vaikeat työasennot
- ☐ yksipuolisia työliikkeitä
- ☐ tilan ahtaus
- ☐ hälinä
- ☐ home rakennuksissa
- ☐ fyysisen väkivallanuhka
- ☐ työturvallisuusohjeiden laiminlyönti
- ☐ työnteekijöiden päihdeongelmat (alkoholi, huumeet)
- ☐ kelvottomat sosiaaliset tilat (esim. pukuhuone)
- ☐ työturvallisuusriskejä ei ole kartoitettu
- ☐ työhyvinvointiriskejä (stressi, jaksaminen) ei ole kartoitettu
- ☐ Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

## 27. TYÖAIKOJEN JOUSTAVUUDEN KEHITTÄMISEN JÄRJESTELMÄT

Mitkä seuraavista työaikaan liittyvistä joustoista ovat olleet sinulle mahdollisia tai käytössäsi työpaikallasi viimeisen vuoden aikana? Jätä tyhjäksi, jos et tiedä.



	Käyttöaste		
	Ei mahdollinen	Kyllä mahdollinen	Kyllä, olen käyttänyt
liukuva työaika	( )	( )	( )
säästövapaat (= toimihenkilö ja työnantaja sopivat 18 päivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä vasta seuraavalla lomakaudella tai myöhemmin.)	( )	( )	( )
joustovapaat (= järjestely, jossa sovitaan erilaisten vapaiden antamisesta yhtenä tai useampana palkallisena vapaajaksona erikseen sovittavana ajankohtana.)	( )	( )	( )
työaikapankki (= järjestely, jossa esim. ylityökorvauksia ja muita työaikakorvauksia, vuosilomaa ja lomarahaa voidaan "tallettaa" työnantajan ylläpitämään järjestelmään.)	( )	( )	( )
lyhyt tilapäinen loma	( )	( )	( )
vuorotteluvapaa	( )	( )	( )
opintovapaa	( )	( )	( )
perhevapaa	( )	( )	( )
osa-aikatyö	( )	( )	( )
etätöiden tekeminen	( )	( )	( )
työvuorojen vaihtaminen	( )	( )	( )
korvaava töiden teko tilapäisesti normaalin työajan ulkopuolella	( )	( )	( )

(henk.koht.  
menon vuoksi)

työmatkojen  
(kotoa töihin ja  
töistä kotiin)  
käyttäminen  
työaikana

( ) ( ) ( )

Jokin muu  
järjestely, mikä

( ) ( ) ( )

## 28. PALKKAUKSEN JA OSAAMISEN JÄRJESTELMÄLLINEN KEHITTÄMINEN

Ovatko seuraavat palkkauksen kehittämiseen liittyvät asiat toteutuneet kohdaltasi viimeisen vuoden aikana?  
Jätä tyhjäksi, jos et tiedä.

	Aste		
	Ei lainkaan	Osin/suppeasti/pintapuolisesti	Kyllä (laajasti/perusteellisesti)
Minulle on tehty kirjallinen toimen/tehtävän kuvaus	( )	( )	( )
Minulle on tehty toimen kirjallinen vaativuuden arviointi (luokitus)	( )	( )	( )
Minulle on selitetty tekijät, joista palkkani muodostuu (työn sisällölliset, fyysiset, tekniset, aikataulut, muut säännöt, sosiaaliset ym. tekijät)	( )	( )	( )
Olen käynyt kehitys- tai vastaavia keskusteluja esimieheni kanssa	( )	( )	( )
Tehtäväkuvani on tarkistettu (käyty läpi nykyiset työtehtävät ja mahdolliset muutokset aiempiin tehtäviin)	( )	( )	( )
Minulle on tehty kouluttautumis suunnitelma	( )	( )	( )
Työtehtävieni määrää ja laatua on vertailtu muiden työtehtäviin	( )	( )	( )
Palkkauksestani ja palkitsemisestani on käyty keskustelua esimiesteni kanssa	( )	( )	( )

## 29. ERITYISLUONTEISEN TYÖNTEON KORVAAMISEN KÄYTÄNNÖT

Jos teit tai olisit tehnyt töitä seuraavissa olosuhteissa, niin korvattiinko tai olisiko tekemäsi työ korvattu erillisellä lisäkorvauksella tai ylimääräisinä vapaina? Vastaa kyllä, jos tiedät varmasti.

- ☐ lisätyö
- ☐ ylityö
- ☐ työssä matkustaminen
- ☐ päivystys - ja varallaolo
- ☐ vuorotyö
- ☐ sähköposti- tai puhelinneuvonta (työajan ja -paikan ulkopuolella)
- ☐ vapaa-aikana tapahtuva muu työasioiden hoito
- ☐ olosuhdelisä (vaativat olosuhteet esim. masto, kaivos, vaaralliset tilanteet,...)
- ☐ Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

### 30. TYÖPAIKAN KANNUSTINJÄRJESTELMÄT

Minkä seuraavien kannustinjärjestelmien piiriin olet kuulunut viimeisen vuoden aikana? Valitse, jos tiedät varmasti.

- ☐ tulospalkkiot (taloudelliseen tulokseen perustuva)
- ☐ tuottavuuspalkkiot (määrä ja laatu, esim. aikatauluissa pysyminen)
- ☐ voittopalkkiot ja voitonjako (henkilöstölle)
- ☐ henkilöstörahasotot
- ☐ työsuhdeoptiot ja osakesidonnaiset tulospalkkiojärjestelyt
- ☐ osakepalkkiot
- ☐ aloite- ja kehittämisspalkkiot
- ☐ Muita, mitä \_\_\_\_\_

### 31. TYÖPAIKAN ETUJÄRJESTELMÄT

Mitkä seuraavista työpaikan eduista ovat olleet sinulle (halutessasi) mahdollisia viimeisen vuoden aikana. Valitse ne, joista olet varma.

- ☐ lounas- tai ruokaetu
- ☐ puhelinetu
- ☐ autoetu
- ☐ autotallit, sähkölämmityspisteet
- ☐ työsuhdefillarit
- ☐ työsuhdematkaliput
- ☐ taksit tv. yötoissa
- ☐ asuntoetu, asunnon vuokrasopimus, asuntolaina
- ☐ henkilökunta-alennukset yhtiön tai ulkopuolisten tarjoamista tuotteista ja palveluista (esim. sähkö- tai bensaetu, lomamökit)
- ☐ jouluraha tai tavaralahjat
- ☐ ilmaislehdet
- ☐ opiskelun tukeminen rahallisesti
- ☐ työajan käyttö opiskeluun
- ☐ liikuntaselvit, liikuntatilat, hieronnan ym. tukeminen, muu fyysisen kunnon tukeminen
- ☐ kulttuuriselvit, muu kulttuuritoiminnan tukeminen
- ☐ käyttöoikeus yhtiön työvälineisiin, tiloihin
- ☐ oma työasu, työasun pesu, vaateraha
- ☐ muuttoavustus, muuttovapaa
- ☐ sairauskassa
- ☐ työterveyshuollon ylittävä sairaanhoito
- ☐ sairaan lapsen hoito
- ☐ ylimääräiset palkalliset vapaapäivät
- ☐ merkkipäivälahjat, määrävuosislahjat
- ☐ palkalliset vapaat syntymäpäivät (kuten oma tai puolison 50- ja 60-vuotispäivä)
- ☐ työehtosopimuksen ylittävä palvelusvuosipalkkio
- ☐ palkkiomatkat
- ☐ ikääntyvien ylimääräiset vapaat

- [ ] lakia alempi eläkeikä, eläke-edut  
 [ ] eläkeläistoiminta ja sen tukeminen  
 [ ] Muita etuja, mitä? \_\_\_\_\_

### 32. TYÖN SISÄISET TYYTYVÄISYYSTEKIJÄT

Kuinka totta seuraavat asiat ovat olleet sinulle viimeisen vuoden aikana?

	Totuusarvo				
	ei lainkaan totta	vähän totta	puoliksi totta	enimmäkseen totta	täysin totta
Työni kohde kiinnostaa ja motivoi minua erittäin paljon	( )	( )	( )	( )	( )
Tiedän tarkalleen tehtäväni tarkoituksen ja tavoitteen	( )	( )	( )	( )	( )
Mielestäni työkaverini, kollegat ja muu työyhteisö arvostaa suuresti työtäni	( )	( )	( )	( )	( )
Osaamiseni ei riitä työtehtävieni vaatimuksiin	( )	( )	( )	( )	( )
Koen tekeväni tässä työssäni jotain tärkeää ja yhteiskunnallisesti arvokasta	( )	( )	( )	( )	( )
Työtehtävieni määrä on jatkuvasti liian suuri	( )	( )	( )	( )	( )
Hyödynnän työssäni kokemustani, tietojani ja taitojani täydessä määrin	( )	( )	( )	( )	( )
Tiedonsaanti työhöni liittyvissä asioissa on riittävää	( )	( )	( )	( )	( )
Työhöni liittyy liikaa turhia tehtäviä	( )	( )	( )	( )	( )
Työntekoni keskeytyy tai häiriintyy liian usein	( )	( )	( )	( )	( )
Työni on sopivan vaihtelevaa	( )	( )	( )	( )	( )
Pelkään työssäni epäonnistumista	( )	( )	( )	( )	( )

Työvälineeni  
(työkalut,  
materiaalit,  
ohjelmistot, laitteet,  
...) ovat  
kokonaisuudessaan  
määrällisesti ja  
laadullisesti riittävät

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

### 33. SAIRASTAMINEN TYÖSSÄ VIIMEISEN VUODEN AIKANA (päivää)

Ilmoita omien sairauspäiviesi lukumäärä seuraavissa tyypeissä (summautuvat vuoden kokonaismääräksi).

Päivää vuodessa

Kuinka monta  
työpäivää olit POISSA  
TÖISTÄ SAIRAUDEN  
TAI TAPATURMAN  
VUOKSI viimeisen  
vuoden aikana?

Kuinka monena  
työpäivänä olit  
TÖISSÄ SAIRAANA  
TAI  
LOUKKAANTUNEENA  
viimeisen vuoden  
aikana?

### 34. TYÖN TUOTOKSEEN LIITTYVÄT TYYTYVÄISYYSTEKIJÄT

Kuinka totta seuraavat asiat ovat olleet sinulle viimeisen vuoden aikana?

Totuusarvo

ei  
lainkaan  
totta      vähän  
totta      puoliksi  
totta      enimmäkseen  
totta      täysin  
totta

Olen tyytyväinen asemaani  
organisaatiossa

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Olen tyytyväinen palkkaani  
(peruspalkka + mahd.  
henk.koht/olosuhde/ikälisät,  
vuoro-/ylityö-/matkustamis-  
ym. työaikaperusteiset  
korvaukset)

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Olen tyytyväinen työstäni  
saamiini palkkioihin (tulos-  
ja voittopalkkiot, osinko- ja  
tuottavuuspalkkiot ym.)

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Olen tyytyväinen työpaikkani etuihin (muut rahanarvoiset edut)	( )	( )	( )	( )	( )
Olen tyytyväinen työaikoihini	( )	( )	( )	( )	( )
Vapaa-ajan ja lomat saan viettää rauhassa työasioilta	( )	( )	( )	( )	( )
Työnkuvani on uhannut muuttua huonommaksi	( )	( )	( )	( )	( )
Työpaikkani alueellinen sijainti on ihanteellinen	( )	( )	( )	( )	( )
Olen tyytyväinen työni tulokseen	( )	( )	( )	( )	( )
Saan työstäni hyödyllistä palautetta	( )	( )	( )	( )	( )
Työni antaa minulle sisältöä myös vapaa-ajan tekemisiini	( )	( )	( )	( )	( )
Olen tehnyt työni erittäin turvallisesti	( )	( )	( )	( )	( )
Olen joutunut tekemään muille vahinkoa aiheuttaneita valintoja työssäni	( )	( )	( )	( )	( )
Työpaikkani menettäminen on uhannut minua jatkuvasti	( )	( )	( )	( )	( )

### 35. VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TYÖSSÄ JA TYÖYHTEISÖN ILMAPIIRI

Kuinka totta seuraavat asiat ovat olleet sinulle viimeisen vuoden aikana? Huom. jos olet työpaikkasi ainoa työntekijä (esim. yhden hengen firma, freelancer), niin käsittele kysymyksiä kuin olisit itsesi esimies, työkaverisi, ylin johto jne.

	ei lainkaan totta	vähän totta	Totuusarvo puoliksi totta	enimmäkseen totta	täysin totta
Voin vaikuttaa työtehtävieni sisältöön ja työntekotapaani	( )	( )	( )	( )	( )
Voin vaikuttaa työaikojeni kokonaispituuteen	( )	( )	( )	( )	( )
Voin vaikuttaa työni alkamis- ja loppumisaikoihin (työteon ajoitus)	( )	( )	( )	( )	( )
Voin vaikuttaa	( )	( )	( )	( )	( )

työntekopaikkaani

Voin vaikuttaa  
vapaitteni ja  
lomieni pitämisen  
ajankohtaan

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Voin vaikuttaa  
organisaationi  
toiminnan  
kehittämiseen

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Tulen  
erinomaisesti  
toimeen  
esimiesteni  
kanssa

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Työpaikallani  
autetaan ja  
tuetaan toisia

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Työpaikkani  
ihmiset ovat  
ahkeria

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Kilpailu  
työntekijöiden  
välillä on liian  
kovaa

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Työpaikkani  
ihmiset ovat  
ammattitaitoisia

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Työpaikalla toisia  
suositetaan ja toisia  
syrjitään

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Olen joutunut  
kiusanteon,  
ahdistelun,  
häirinnän tai  
vastaavan  
henkisen  
väkivallan  
kohteeksi

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

### 36. ORGANISAATION TOIMINTAKULTTUURI

Kuinka totta seuraavat työpaikkaasi kuvaavat asiat ovat olleet sinulle viimeisen vuoden aikana?

	Totuusarvo				
	ei lainkaan totta	vähän totta	puoliksi totta	enimmäkseen totta	täysin totta
Työpaikan asettamat tulostavoitteet ovat vailla todellisuuden tajua	( )	( )	( )	( )	( )
Työtehtävien ja -	( )	( )	( )	( )	( )

vastuiden jako on hyvin  
organisoitu ja valvottu

Työpaikan ylin johto  
ymmärtää työni  
merkityksen, vaatimukset  
ja olosuhteet

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Organisaatiota koskevat  
muutokset otetaan  
ennakoivasti huomioon

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Päätökset tehdään  
perinpohjin harkiten ja  
hyvään tietoon  
perustuen

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Organisaationi toiminta  
on epäluotettavaa

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Minulle kyetään  
perustelemaan hyvin,  
miksi työtehtäväni on  
juuri tämän palkan  
arvoinen

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Organisaatiolla on hyvät  
mittarit tai keinot arvioida  
todellista työsuoritustani

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Työpaikan arvot  
vastaavat omiani

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Organisaatio toimii liian  
kankeasti ja hitaasti

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Tarvitsen vahvempaa  
ammattiyhdistystoimintaa  
(oma liitto) työpaikalleni

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Organisaatio toimii  
vastuullisesti luonto- ja  
ympäristökysymyksissä

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Ammatti- ja muiden  
työtaitojeni kehittämiseen  
panostetaan  
tarkoituksenmukaisesti

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Työterveyspalvelut ovat  
tarpeen tullessa riittäviä  
(ohjeet, neuvot, tuki)

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Työpaikkani on saanut  
vähän tavaroiden tai  
palveluiden uusia  
tilauksia, asiakkaita jne.  
(kysyntä ollut alhaista)

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

### 37. HAVAITUT KIUZAAMIS- YM. ONGELMAT TYÖYHTEISÖSSÄ

Kuville tarkemmin, jos olet havainnut esim. kiusaamista, epäasiallista kohtelua tai syrjintätilanteita (minkä asian suhteen, miksi? ketkä olleet osallisina, onko päästy ratkaisuun, miten? jne.).



38. OSALLISTUMINEN REKRYTOINTIA KOSKEVIIN KYSYMYKSIIN

Valinnainen osio (vastaaminen toivottavaa erityisesti, jos olet vuoden aikana hakenut uusia töitä). Vastaajien kesken arvotaan yksi (1) ykköspalkinto lisää (voit kuitenkin voittaa enintään yhden palkinnon).

Kysymysosioon vastaaminen:

( ) Kyllä, haluan vastata rekrytointikysymyksiin (siirryn kysymyksiin)

39. TYÖNHAKUTAPAHTUMIEN MÄÄRÄ (VIIMEISEN VUODEN AIKANA)

Kuinka paljon kokonaisuudessaan olit ollut alla olevan taulukon jäsenyyksen mukaisissa työnhakutilanteissa? Ilmoita numerona {0,1,2,...}. Jätä tyhjäksi, jos ei lainkaan.

	HAETUT UUDET TYÖT, LUKUMÄÄRÄ (kuinka moneen työpaikkailmoitukseen vastasit tai hait muuten uusia töitä, viimeisen 12 kk aikana)	TYÖHAASTATTELUISSA KÄYNTIEN MÄÄRÄ (kuinka monta kertaa sinua haastateltiin työhön, viimeisen 12 kk aikana)	SOVELTUVUUSKOKEIS- SA KÄYNTIEN LUKUMÄÄRÄ (psykologi- set tai vastaavat testit, viimeisen 12 kk aikana)	SAATUJEN TYÖTEHTÄVIEN MÄÄRÄ (kuinka moneen työpaikkaan/-tehtävään tulit valituksi?, viimeisen 12 kk aikana)
A: Työpaikan sisäinen rekrytointi (olemassa olevan työpaikan sisällä)				
B: Rekrytointi muualla työmarkkin- oilla				

40. HAETTUJEN TEHTÄVIEN TYPPI

Valitse vaihtoehtoista sinua vuoden aikana koskeneet.

- ☐ Ylempi johto
- ☐ Keskijohto
- ☐ Työnjohtotehtävät
- ☐ Vaativat erityisasiantuntijatehtävät (esim. analyysien ja tutkimusten tekeminen sekä konseptien, teorioiden ja toimintamenetelmien kehittäminen; opettaminen)
- ☐ Asiantuntijatehtävät (esim. avustavat tehtävät analyysien, menetelmien ja säännösten soveltamisessa sekä niihin liittyvät suorittavat teknisluonteiset tehtävät)
- ☐ Toimisto- ja asiakaspalvelutehtävät
- ☐ Palvelu-, myynti- ja vartiointitehtävät
- ☐ Rakennus-, korjaus- ja valmistustehtävät

- ☐ Prosessi- ja kuljetustehtävät  
☐ Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

#### 41. TYÖNHAUN VÄYLÄT

Mitä informaatiokanavia olet käyttänyt viimeisen vuoden aikana etsiessäsi tietoa avoimista työpaikoista ja työmahdollisuuksista?

- ☐ Yritysten ja organisaatioiden omat internet-sivut  
☐ Julkiset internet-palvelut (esim. mol.fi)  
☐ Yksityiset internet-palvelut (esim. uranus.fi)  
☐ Ammattiliittosi internet-palvelut  
☐ Sosiaalinen media (esim. Facebook, Twitter)  
☐ Työvoiman vuokraus- ja välityspalvelut  
☐ Nykyinen tai entinen työnantajasi  
☐ Nykyiset tai entiset työkaverit  
☐ Työvoimatoimisto  
☐ Ammattiliittosi urapalvelut  
☐ Lehti-ilmoitukset  
☐ Suorat kontaktit työntajiin  
☐ Ystävät ja sukulaiset  
☐ Ulkopuolinen rekrytointiyritys otti suoraan yhteyttä minuun (headhunting)  
☐ Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

#### 42. TYÖHAASTATTELUISSA KÄSITELLYT ASIAT

Missä määrin seuraavia asioita on käsitelty työhaastatteluissa viimeisen vuoden aikana? Jätä tyhjäksi, jos ei lainkaan.

	Paljous	
	Jonkin verran	Paljon
Haettun tehtävän sijoittuminen organisaatioon	( )	( )
Rekrytoija esitellyt haetun tehtävän keskeisten osat	( )	( )
Valintakriteerit	( )	( )
Tuleva tiimi ja työtoverit	( )	( )
Lähimmät esimiehet	( )	( )
Työhistoria	( )	( )
Tutkinnot	( )	( )
Entiset työnantajat	( )	( )
Tehtävään suosittelijat	( )	( )
Tehtävään liittyvät kollega- tai asiakasverkostot	( )	( )
Tehtäväalan työmenetelmien tuntemus	( )	( )
Vieraiden kielten taidot	( )	( )

Matemaattiset taidot	( )	( )
Kirjallinen ja suullinen ilmaisu	( )	( )
Käsityötaidot tarkkuutta, kehon ja aistin koordinaatiota vaativa esineiden, aineiden ja asioiden käsittely)	( )	( )
Raskaan fyysisen työn sietokyky	( )	( )
Tietotekniikka- ja tietojenkäsittelytaidot	( )	( )
Taloudellisten asioiden tuntumus	( )	( )
Auttamis- ja palvelusuuntautuneisuus (asiakkaat, työyhteisö,...)	( )	( )
Stressin, paineen ja kiireen sietokyky (aikataulut, tavoitteet)	( )	( )
Aloitteellisuus, itsenäinen tiedonhankinta ja päätöksenteko	( )	( )
Rutiinitehtävien suorittaminen	( )	( )
Taipumus ideointiin, uusien asioiden kehittelyyn	( )	( )
Järjestelmällisyys, huolellisuus ja pitkäjänteisyys	( )	( )
Joustavuus, monipuolisuus ja käytettävyyys uusiin tilanteisiin (esim. org. muissa tehtävissä)	( )	( )
Halukkuus motivoida ja kannustaa muita (asennevaikuttaminen)	( )	( )
"Kovat" ja "pehmeät" arvot (käsitys oikeudenmukaisuudesta ym.)	( )	( )
Sairaudet ja vammat (mahdolliset terveydelliset esteet)	( )	( )
Uratavoitteet tai -suunnitelmat	( )	( )
Koti-työ-koti -matkan tekeminen (mm.	( )	( )

hankalien välimatkojen  
huomioiminen)

Harrastukset ja muu työn ulkopuolinen toiminta	( )	( )
Palkkaus ja edut	( )	( )
Työajat ja vapaat	( )	( )
Ammattiliiton (tes) edustus työpaikalla	( )	( )
Halukkuus työpaikan luottamushenkilötehtäviin (luottamushenkilö, työsuojausvaltuutettu jne.)	( )	( )
Jokin muu, mikä	( )	( )

#### 43. TYÖNHAUN ESTEET

Missä määrin seuraavat tekijät ovat olleet esteenä työnsaannillesi?

	Ei lainkaan	Vähän	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
Työkokemuksen vähäisyys	( )	( )	( )	( )	( )
Koulutusta liian vähän tai se on väärältä alalta	( )	( )	( )	( )	( )
Tietoni ja taitoni ovat vanhentuneita	( )	( )	( )	( )	( )
Kokemuksen puute rekrytointiprosesseista	( )	( )	( )	( )	( )
Katkokset työurassa	( )	( )	( )	( )	( )
Heikko yleinen työllisyystilanne	( )	( )	( )	( )	( )
Kilpailu työpaikoista on liian kovaa	( )	( )	( )	( )	( )
Alani huono palkkataso	( )	( )	( )	( )	( )
Tarjolla on vain lyhytaikaisia työsuhteita	( )	( )	( )	( )	( )
Avoinna olevat työpaikat eivät ole kiinnostavia	( )	( )	( )	( )	( )
Omat tavoitteeni ovat epäselvät	( )	( )	( )	( )	( )
Suhdeverkostojen puute	( )	( )	( )	( )	( )

Vaikea perhe/elämäntilanteeni	( )	( )	( )	( )	( )
Ulkoisen olemukseni	( )	( )	( )	( )	( )
Luonteenpiirteeni	( )	( )	( )	( )	( )
Arvoni ja asenteeni	( )	( )	( )	( )	( )
Palkkapyyntöni suuruus	( )	( )	( )	( )	( )
Jokin muu, mikä	( )	( )	( )	( )	( )

#### 44. TYÖHAASTATTELUTILANTEIDEN LUONNE

Miten totta seuraavat työhaastatteluja koskevat väitteet ovat olleet kohdallasi vuoden aikana yleisesti. Jos asia ei ole koskenut sinua, niin siirry seuraavaan kohtaan.

	ei lainkaan totta	vähän totta	Totuusarvo puoliksi totta	enimmäkseen totta	täysin totta
Haastattelijat ovat kertoneet tehtävistä ja vastuista avoimesti ja rehellisesti	( )	( )	( )	( )	( )
Tehtävät ovat vastanneet hakuilmoitusten kuvauksia	( )	( )	( )	( )	( )
Haastattelijat ovat olleet ammattitaitoisia ja hyvin valmistautuneita	( )	( )	( )	( )	( )
Esitetyt kysymykset ovat olleet täsmällisiä ja selkeästi muotoiltuja	( )	( )	( )	( )	( )
Haastattelutilanteet ovat olleet liian myyntihenkisiä	( )	( )	( )	( )	( )
Haastatteluun on kutsuttu liikaa haastateltavia	( )	( )	( )	( )	( )
Minulle on annettu riittävästi aikaa esitellä osaamistani	( )	( )	( )	( )	( )
Olen saanut haastatteliijoilta välitöntä palautetta vastauksistani	( )	( )	( )	( )	( )

Haastattelijoilla on ollut runsaasti ennakkoasenteita	( )	( )	( )	( )	( )
Minulta on kysytty asiattomia kysymyksiä	( )	( )	( )	( )	( )
Haastattelun aikana soveltuvuuttani työtehtävään on epäilty	( )	( )	( )	( )	( )
Haastattelussa vastausteni todenperäisyyttä on epäilty	( )	( )	( )	( )	( )
Olen esittänyt haastatteluissa jotain muuta kuin mitä oikeasti koen olevani	( )	( )	( )	( )	( )
Haastattelussa ajaudun usein puolustelemaan ja selittelemään tekemisiäni	( )	( )	( )	( )	( )
Pitäydyn haastattelussa aina pelkästään totuudessa	( )	( )	( )	( )	( )
Valmistaudun aina perusteellisesti työhaastatteluun	( )	( )	( )	( )	( )
Olen ymmärtänyt hyvin perusteet, joilla valinnat on tehty	( )	( )	( )	( )	( )
Tehdyistä valinnoista on tiedotettu asiallisesti	( )	( )	( )	( )	( )
Minulle jää työhaastatteluista usein epämiellyttävä olo	( )	( )	( )	( )	( )
Otan aina jälkeinpäin yhteyttä haastattelijoihin saadakseni palautetta haastattelusta	( )	( )	( )	( )	( )
Työnantajan teettämät soveltuvuuskokeet (psykologiset testit) ovat tarkoituksenmukaisia	( )	( )	( )	( )	( )

Alaisten tulisi saada  
valita oma  
esimiehensä

( )      ( )      ( )      ( )      ( )

#### 45. TYÖPERÄISET SAIRAUDET (vakavuus)

Onko sinulla todettu enemmän tai vähemmän vakavia fyysisiä tai henkisiä sairauksia, joiden arvellaan tai tiedetään johtuneen työstäsi?

	ei lainkaan	lieviä	Laatu jonkin verran vakavia	vakavia	erittäin vakavia
Fyysiset sairaudet	( )	( )	( )	( )	( )
Henkiset sairaudet	( )	( )	( )	( )	( )

#### 46. JAKSAMISEEN LIITTYVÄN LÄÄKEHOIDON TARVE

Oletko viimeisen vuoden aikana käyttänyt?

- ☐ unilääkkeitä  
☐ mielialalääkkeitä  
☐ Joitain/joitakin muita vastaavia, mitä \_\_\_\_\_

#### 47. YLEINEN HYVINVOINTI

Kuinka totta seuraavat asiat ovat olleet sinulle viimeisen vuoden aikana? Vapaa-ajalla tarkoitetaan kaikkea aikaa työnteon ulkopuolella.

	ei lainkaan totta	vähän totta	Totuusarvo puoliksi totta	enimmäkseen totta	täysin totta
Vapaa-ajallani minulla on todella kiinnostavaa tekemistä	( )	( )	( )	( )	( )
Vastuut ja ehdottomasti hoidettavat velvollisuudet täyttävät elämäni työni ulkopuolella	( )	( )	( )	( )	( )
Taloudellinen tilanteeni mahdollistaa minulle tärkeiden asioiden toteuttamisen	( )	( )	( )	( )	( )
Minulla on hyvä itsetunto ja itsevarmuus työelämää ajatellen	( )	( )	( )	( )	( )
Fyysinen työkykyni (kehon	( )	( )	( )	( )	( )

toiminnot, aistit) on erinomainen					
Minua on vaivannut masennus, ahdistus, uupumus tai vastaava henkinen ongelma	( )	( )	( )	( )	( )
Nukun riittävästi	( )	( )	( )	( )	( )
Työssäni tai työelämässä yleensä olen joutunut esittämään roolia, josta en pidä	( )	( )	( )	( )	( )
Vapaa-ajallani minulla on riittävästi energiaa	( )	( )	( )	( )	( )
Minulla on vahvat ja hyödylliset ystävä- ja muut suhdeverkot (ammatillinen, muu)	( )	( )	( )	( )	( )
Työllistymismahdollisuuteni yleisesti ovat erinomaiset	( )	( )	( )	( )	( )
Kärsin nukahtamisvaikeuksista tai heräilen öisin työasioiden tai työttömyyden vuoksi	( )	( )	( )	( )	( )

#### 48. TYÖN JA VAPAA-AJAN SUHDE?

Mihin elämäsi painottuu työn ja vapaa-ajan välillä? Mikä olisi sinulle ihanteellinen painotus?

	Painotus										pelkkää VAPAA-AIKAA
	1:1										
pelkkää TYÖTÄ											
Nykyinen tilanteeni on	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
Ihanteellinen tilanteeni olisi	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

#### 49. KOKONAISTYYTYVÄISYYS TYÖELÄMÄÄN JA LIITON TOIMINTAAN

Ottaen huomioon kaikki tekijät, kuinka tyytyväinen olet työelämäsi juuri tällä hetkellä? Entä oman liittosi toimintaan?

	Tyytyväisyysaste, prosenttia (%)										
	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Työelämäni	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
Liittoni toiminta	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )



50. **MITÄ MUUTA HALUAISIT KERTOA TYÖELÄMÄSTÄSI** (esim. työympäristö, toimintakulttuuri, osaamistarpeet, vaikutusmahdollisuudet, ilmapiiri jne.)? Tässä voit myös lähettää terveisiä Pron tutkimusyksikölle.

---

---

---

---

#### 51. TIETOJEN PÄIVITYS, JÄSENPANEELI JA HENKILÖKOHTAINEN RAPORTOINTI

- ☐ Jäsenyystietoni voidaan päivittää liiton jäsenrekisteriin
- ☐ Minut saa liittää mukaan vuosihavainnointi -jäsenaineistoon, jossa edellisvuoden vastaukseni yhdistetään tilastolliseksi aikasarjaksi. Aineistolla tutkitaan mm. yleisiä historiallisia urapolkuja ja muita yksilöllisten muutosten hyvinvointivaikutuksia. Osallistumisesta ei aiheudu mitään ylimääräistä mm. vastaamista.
- ☐ Henkilökohtainen raportointi/simulaatio: Olen kiinnostunut mahdollisuudesta verrata omia työolosuhteitani esim. alani keskimääräiseen ja simuloida erilaisten valintojen todennäköisyyksiä ja merkityksiä hyvinvointitekijöihin. Paras tietopohja syntyy, kun osallistuu myös ed. kohdan vuosihavainnointiin.
- ☐ Olen kiinnostunut jäsenpaneelistä: Jäsenpaneelin tehtävänä on ottaa kantaa ja tuottaa jäsenten näkemyksiä yksittäisistä asiakysymyksistä ja liiton palveluiden, tuotteiden ja toiminnan kehittämisestä. Se toimii ikään kuin testausryhmänä. Paneeliin sitoudutaan vuodeksi, jonka jälkeen kootaan uusi paneeli.

52. **JÄSENNUMERO tai HENKILÖTUNNUS**, jos vastasit "Kyllä" tietojen päivitykseen tai jäsenpaneeliin.

Ammattiliitto Pron jäsennumero tai henkilötunnus (jäsennumeron löydät jäsenkortistasi ja se on enintään 8-numeroinen luku ja HETU/SOTU on muotoa PPKKV-XXXX).

---

#### ARVONTA (kannettavia minitietokoneita, usb-muistitikkuja)

53. **YHTEYSTIEDOT ARVONTAAN** (käsitellään erillään kyselystä):

Etunimi	<input type="text"/>
Sukunimi	<input type="text"/>
Postiosoite (katu)	<input type="text"/>
Postinumero	<input type="text"/>
Postitoimipaikka	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>

Onnea arvontaan!